

DUE DATE SLIP**GOVT. COLLEGE, LIBRARY**

KOTA (Raj)

Students can retain library books only for two weeks at the most

BORROWER'S No	DUE DATE	SIGNATURE

औद्योगिक सम्बन्ध
(Industrial Relations)

औद्योगिक सम्बन्ध

(INDUSTRIAL RELATIONS)

प्रो० सी० एम० चौधरी

बी. ए. ऑनर्स, एम. ए., एम. काम

डी. डी. एल-एल, आर. ई. एल

औद्योगिक प्रशासन एवं वित्तीय प्रबंध विभाग

राजकीय महाविद्यालय, टोक

भूतपूर्व प्राध्यापक, वाणिज्य संकाय

जोधपुर विश्वविद्यालय, जोधपुर

साहित्य केन्द्र, जयपुर

TOPICS FOR STUDY

- 1 Present position and achievements of trade unions in the U K, U S A, U S S R —a comparative study
- 2 Growth of industrial labour in India and its chief characteristics Labour absenteeism and turnover Labour in the Indian Public Sector
- 3 Functions structure and finances of trade unions in India Employer's organisation in India
- 4 Principles of collective bargaining Measures to encourage collective bargaining in India Problem of collective bargaining in India
- 5 Industrial Peace, Preventive and settlement measures for industrial unrest Conciliation mediation and arbitration as methods of industrial peace Role of Government in Union-Management relations
- 6 Machinery of industrial relations in the U K and U S A, *Joint consultation in industry*
- 7 Industrial disputes in India since 1956 Evaluation of existing machinery of industrial relations in India A critical study of the working of conciliation and arbitration in India
- 8 Worker's participation in management in India *Joint Management Councils*
- 9 International Labour Organisation Brief history constitution, organisation functions and achievements India and International Labour Organisation
- 10 Industrial Relations in Rajasthan

भूमिका

आधुनिक समय में प्रत्येक देश को तीव्र औद्योगिक विकास करने हेतु आर्थिक नियोजन आवश्यक है और इसकी सफलता जनश्रुति आयोजन पर निर्भर करती है। राष्ट्रीय विकास की नीति में जन श्रुति आयोजन का महत्वपूर्ण स्थान होता है। तीव्र विकास तीव्र औद्योगिकरण के माध्यम से किया जाता है तथा तीव्र औद्योगिकरण हेतु औद्योगिक श्रान्ति होना परमावश्यक है। औद्योगिक श्रान्ति प्रत्येक देश के औद्योगिक सम्बन्धों पर निर्भर करती है। आधुनिक समय में औद्योगिक सम्बन्धों के अन्तर्गत न केवल मालिकों और श्रमिकों को ही सम्मिलित किया जाता है, बल्कि सरकार भी अपनी महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है। सरकार एक नियोजक भी है तथा देश के द्रुत विकास हेतु उत्तरदायी है।

प्रस्तुत पुस्तक के लिखने में पूर्ण रूप से नवीन आंकड़ों, पत्रिकाओं और देशी एवं विदेशी लेखकों की पुस्तकों का सहारा लिया गया है। पुस्तक के अन्त में परीक्षा प्रश्न-पत्र भी समाविष्ट किए गए हैं। इससे पुस्तक की उपादेयता और भी बढ़ जाती है।

मैं उन सभी लेखकों का आभारी हूँ जिनकी पुस्तकें तथा लेखों के आधार पर यह पुस्तक लिखी गई है। अन्त में मेरे प्रिय प्राध्यापकों एवं विद्यार्थियों से इस पुस्तक की कमियाँ हेतु सुझाव भी आमन्त्रित करता हूँ।

लेखक

अनुक्रम

- 1 श्रम सघवाद परिभाषा, उद्देश्य कार्य, लाभ, हानियाँ, श्रम सघ और मजदूरी, श्रम सघों के प्रकार, शक्तिशाली श्रम सघ की विशेषताएँ
(Trade Unionism : Definition, Objectives, Functions, Advantages Disadvantages, Trade Unions & Wages, Types of Trade Unions, Characteristics of a Strong Trade Union) 1
- 2 इंग्लैण्ड, अमेरिका और रूस में श्रम सघवाद एक तुलनात्मक अध्ययन
(Present Position & Achievements of Trade Unions in U K, USA, & U S S R A Comparative Study) 7
- 3 भारत में औद्योगिक श्रम का विकास और इसकी मुख्य विशेषताएँ
(Growth of Industrial Labour in India & its Chief Characteristics) 20
- 4 भारतीय सार्वजनिक क्षेत्र में श्रम अनुपस्थितता एवं घस-परिवर्तन
(Labour Absenteeism & Turnover-Labour in the Indian Public Sector) 28
- 5 भारत में श्रम सघों के कार्य संरचना, वित्त एवं नियोक्तियों के संगठन
(Functions, Structure & Finance of Trade Union in India—Employers' Organisation in India) 46
- 6 सामूहिक सौदाकारी के सिद्धान्त—भारत में सामूहिक सौदाकारी की प्रोत्साहित करने के उपाय और उसकी समस्याएँ
(Principle of Collective Bargaining—Measures to encourage Collective Bargaining in India, Problems of Collective Bargaining in India) 70
- 7 औद्योगिक शान्ति, औद्योगिक अशान्ति के निवारण एवं निपटाने हेतु उपाय, औद्योगिक शान्ति के तरीकों के रूप में—समझौता, मध्यस्थता और पंचनिर्णय, श्रम सघ-प्रबन्ध सम्बन्धी में सरकार की भूमिका
(Industrial Peace, Preventive & Settlement Measures for Industrial Unrest, Conciliation, Mediation & Arbitration as Methods of Industrial Peace, Role of Govt in Union-Management Relations) 80

✓ 8	इंग्लैंड और अमेरिका में औद्योगिक सम्बन्धों की व्यवस्था, उद्योग में समुक्त परामर्श (Machinery of Industrial Relations in the U K and U S A, Joint Consultation in Industry)	97
✓ 9	भारत में 1956 से औद्योगिक विवाद, भारत में औद्योगिक सम्बन्धों की विद्यमान व्यवस्था का मूल्यांकन, भारत में समझौता और पक्ष-निर्णय कार्यप्रणाली का एक आलोचनात्मक अध्ययन (Industrial Disputes in India since 1956, Evaluation of existing Machinery of Industrial Relations in India, A Critical Study of the working of Conciliation and Arbitration in India)	106
✓ 10	भारत में प्रबन्ध में श्रमिकों की हिस्सेदारी एवं समुक्त प्रबन्ध परिपदें (Workers' Participation in Management in India & Joint Management Councils)	131
11	अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन शिक्षित इतिहास, संगठन, कार्य, सफलताएँ, भारत और अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (International Labour Organisation Brief History, Constitution, Organisation, Functions, Achievements, India and International Labour Organisation)	136
✓ 12	राजस्थान में औद्योगिक सम्बन्ध (Industrial Relations in Rajasthan)	149
Appendix A	औद्योगिक सम्बन्धों में सुधार (1975-76)	155
✓ Appendix B	20-सूत्री कार्यक्रम	157
✓ Appendix C	औद्योगिक विवाद (मिल-मालिकों को मनमानी तालाबन्दी और छद्मता करने से रोकने के लिए कानून, 1976)	159
✓ Appendix D	प्रबन्ध में मजदूरों की भागीदारी (1975-76) (घाणसू बाल के बाद सरकार द्वारा उठाए गए कदम और सरकार की योजना)	161
Appendix E	QUESTION BANK	166
Appendix F	BOOK BANK	171

श्रम संघवाद

(Trade Unionism)

श्रम संघ की परिभाषा, उद्देश्य, कार्य, लाभ, हानियाँ, श्रम संघ और मजदूरों, श्रम संघों के प्रकार, श्रमिकशाली श्रम संघ की विशेषताएँ

(Trade Unionism—Definition Objectives, Functions, Advantages, Disadvantages, Trade Unions & Wages, Types of Trade Unions, Characteristics of a Strong Trade Union)

श्रम संघ औद्योगीकरण की देन है। औद्योगीकरण के साथ श्रमिकों की संख्या में वृद्धि हुई है। श्रमिक अपनी कार्य की दशाओं व आर्थिक स्थिति को सुधारने हेतु धीरे-धीरे संगठन बनाने लगे। विकसित देशों में आज सुदृढ़ एवं सुसंगठित श्रम संघ हैं जिनके द्वारा सामूहिक सौदाकारी (Collective Bargaining) के आधार पर कार्य की दशाओं आदि में सुधार करवाया जाता है। ब्रिटेन जैसे देश में श्रम संघ का देश की राजनीति में महत्वपूर्ण योगदान रहा है। लेकिन भारत जैसे विकासशील देशों में अभी श्रम संघ सुदृढ़ एवं सुसंगठित नहीं हो पाए हैं क्योंकि श्रमिक अधिकांशतः अशिक्षित हैं, श्रम संघों के नेता श्रमिकों में से नहीं हैं तथा श्रम संघों की वित्तीय स्थिति भी सुदृढ़ नहीं है। जैसे-जैसे श्रमिक अपने अधिकारों व कर्तव्यों के प्रति सजग होने और सरकार का सहयोग रहेगा तो धीरे-धीरे श्रम संघ विकसित देशों के श्रम संघों के समान ही सुदृढ़ एवं सुसंगठित हो जाएंगे।

श्रम संघ की परिभाषा

(Definition of Trade Union)

विभिन्न विद्वानों ने श्रम संघ की अलग-अलग परिभाषा दी है •। कुछ महत्वपूर्ण परिभाषाएँ निम्नलिखित हैं—

श्री एव श्रीमती वेब्स के अनुसार, “श्रमिक संघ वास्तव में मजदूरों पर निर्वाह करने वाले व्यक्तियों के उनके काम की दशाएँ बनाए रखने अथवा उन्हें सुधारने के लिए बनाए गए स्थायी संगठन हैं।”¹

बी बी गिरी (V. V. Giri) के अनुसार, “श्रमिक संघों से हमारा अभिप्राय

ऐसे संगठनों से है जिनका निर्माण ऐच्छिक रूप में सामूहिक शक्ति के आधार पर श्रमिकों के हितों की रक्षा के लिए किया जाता है।¹

प्रोफेसर लेस्टर (R A Lester) के मत में, श्रम सघ “श्रमिकों का वह सघ है जिसका मुख्य रूप से इसके सदस्यों की रोजगार दशाओं को बनाए रखने अथवा सुधारने हेतु गठन किया जाता है।”²

प्रो फिलिपो (E B Flippo) के अनुसार ‘श्रम सघ श्रमिकों का संगठन है, जिससे सदस्यों के सामाजिक, आर्थिक एवं राजनीतिक हितों की प्रोत्साहन, संरक्षण एवं सुधार, सामूहिक शक्ति द्वारा किया जाता है।’³

श्री ए सी जोन्स (A C Jones) ने लिखा है कि “एक श्रमिक सघ अनिवार्य रूप से श्रमिकों का ही संगठन है मालिकों, सहभागियों अथवा निजी श्रमिकों का नहीं।”⁴

इस प्रकार श्रम सघों की विभिन्न परिभाषाओं में विभिन्न पहलुओं पर जोर दिया गया है।

वी अग्निहोत्री (V Agnihotri) के अनुसार श्रमिक सघ श्रमिकों और मालिकों, श्रमिकों और राज्य के बीच पारस्परिक मामलों के सम्बन्धों का नियमन करते हैं उदाहरणार्थ रोजगार की दशाएँ मजदूरी का नियमन, राष्ट्रीय जीवन और अन्य क्षेत्रों में संगठित समूह के रूप में श्रमिकों की सहभागिता।⁵

श्रमिक सघ के उद्देश्य (Objectives of Trade Union)

श्रमिकों के संगठनों को समय समय पर विभिन्न सामाजिक आर्थिक एवं राजनीतिक आन्दोलनों ने प्रभावित किया है। विभिन्न विचारकों ने भी श्रम सघों को प्रभावित किया है। श्रमिक सघों के प्रमुख उद्देश्य निम्न हैं—

- (1) श्रमिकों में पारस्परिक भाईचारे एवं सहयोग की भावना का विकास करके उनको संगठित करना।
- (2) श्रमिकों के कार्य एवं मजदूरी से सम्बन्धित समस्याओं पर विचार करना और उन्हें वैधानिक रूप से दूर करना।
- (3) श्रमिक एवं मालिकों के बीच सहयोग की भावना उत्पन्न करना।
- (4) श्रमिक सघ अपने सदस्यों की बीमारी अथवा अन्य कठिनाइयों हेतु कोष रखने का कार्य भी करते हैं।
- (5) सामाजिक सुरक्षा योजनाओं उदाहरणार्थ—रोग बीमा प्रोवीडेंट फण्ड सहकारी साख्त आदि को प्राप्त करने में मदद करना।

1 V V Giri Labour Problems in Indian Industry p 1

2 Lester R A Economics of Labour p 539

3 Flippo E B Principles of Personnel Management p 449

4 Jones A C Trade Unionism Today p 3

5 Agnihotri V Industrial Relations in India, 1970 p 31

- (6) हड़ताल की घोषणा, संगठन और उसे चलाने तथा मालिकों आदि से समझौता वार्ता करना एवं शान्तिपूर्वक भगड़ो का निबटाना ।
- (7) सदस्यों को आवश्यकता पड़ने पर कानूनी मदद करना ।
- (8) सदस्यों की सामाजिक, आर्थिक एवं शिक्षा सम्बन्धी आवश्यकताओं की पूर्ति करना ।

यह आवश्यक नहीं है कि श्रमिक संघों द्वारा उपर्युक्त उद्देश्यों के अन्तर्गत ही चलना पड़ता है । श्रमिक संघ के विकास एवं उनके उद्देश्यों को देश का औद्योगिक विकास तथा देश की सामाजिक और राजनीतिक दशाएँ प्रभावित करती हैं ।

श्रम संघ के कार्य (Functions of Trade Unions)

श्रमिक संघों के कार्यों को तीन भागों में विभाजित किया जा सकता है—

1 कार्य की दशाओं से सम्बन्धित कार्य (Intra-mural Functions)—

श्रमिकों की कार्य दशाओं से सम्बन्धित सभी कार्य इसके अन्तर्गत आते हैं, जैसे पर्याप्त मजदूरी दिलाने के लिए प्रयास करना, कार्य की दशाओं में सुधार करना, कार्य के घण्टों में कमी करना, मालिकों से उचित व्यवहार प्राप्त करने हेतु प्रयास करना आदि । इन उद्देश्यों की प्राप्ति हेतु श्रमिक संघ सामूहिक सौदागारी, हड़तालों तथा काम धोरे करना आदि तरीकों का सहारा लेते हैं । श्रमिक संघों के इन कार्यों को 'लड़ाकू कार्य' (Militant or Fighting Functions) कहते हैं ।

2 सामान्य जीवनस्तर से सम्बन्धित कार्य (Extra-mural Activities)—

इन कार्यों से श्रमिकों के जीवनस्तर में वृद्धि होती है । उनकी कार्य-क्षमता में वृद्धि होती है । श्रमिक संघ सदस्यों में पारस्परिक सहयोग एवं प्रेम की भावना को प्रोत्साहित करते हैं और श्रमिकों का शैक्षणिक एवं सांस्कृतिक विकास करना श्रमिकों के लिए कल्याण कार्य की व्यवस्था करना पुस्तकालय वाचनालय सस्ते ऋण सस्ते भ्रमण व भ्रमणों की व्यवस्था आदि करना । ये सभी कार्य श्रमिक संघों की आर्थिक दशा पर निर्भर करते हैं । इन कार्यों को बन्धुत्व प्रेरक कार्य भी कहा जाता है ।

3 राजनीतिक कार्य (Political Functions)—श्रमिक संघों द्वारा देश की राजनीति को प्रभावित करने का कार्य भी किया जाता है । वे श्रम दल का गठन करते हैं तथा अपने सदस्यों को जिताकर संसद या विधान-सभाओं में भेजते हैं । ब्रिटेन जैसे देश में श्रम सरकार का कई बार गठन हुआ है । हमारे देश में श्रमिक संघों का इतना महत्वपूर्ण योगदान नहीं रहा है फिर भी सरकार की श्रम नीति को प्रभावित किया गया है ।

श्रम संघ के लाभ (Advantages of Trade Unions)

श्रम संघों के कार्यों से यह पता चलता है कि इन संगठनों द्वारा श्रमिकों के आर्थिक, सामाजिक एवं राजनीतिक हितों का पूरा पूरा ध्यान रखा गया है । फिर भी इन संघों की आलोचना की जाती है । श्रमिक संगठन के अप्रलिखित लाभ हैं—

1. पारस्परिक बन्धुत्व व सहयोग की भावना को प्रोत्साहन—इन सगठनों के माध्यम से श्रमिक एक दूसरे के निकट आते हैं। उनमें पारस्परिक प्रेम व सहयोग की भावना में वृद्धि होती है। इससे उनकी सामूहिक सौदा करने की शक्ति बढ़ती है जिससे शक्तिशाली पूंजीपतियों द्वारा उनका शोषण नहीं हो पाता है।

॥ कार्यकुशलता में वृद्धि—इन सगठनों द्वारा श्रमिकों की शारीरिक, मानसिक, सामाजिक एवं आर्थिक दशाओं में सुधार करने का प्रयास किया जाता है। इससे उनके जीवनस्तर और कार्य-कुशलता में वृद्धि होती है।

3. उचित मजदूरी—श्रमिक सघों के विकास से श्रमिकों को कम मजदूरी देकर उनके शोषण करने की प्रवृत्ति समाप्त हो गई।

4 औद्योगिक शान्ति—भुट्टा श्रम सघों के कारण से उनकी सामूहिक सौदाकारी शक्ति बढ़ती है। वे मालिकों के साथ बँठकर विभिन्न समस्याओं को प्रासानी से निबटा लेते हैं। इससे हड़तालें तथा तालाबन्दी कम होती है और औद्योगिक शान्ति को इससे प्रोत्साहन मिलता है।

5 आदर्श श्रम नीति के निर्माण में सहयोग—श्रमिक सघों द्वारा अपने प्रतिनिधियों को ससद् तथा विधान सभाओं हेतु चुनकर भेजा जाता है। वहाँ वे ससद् अपने विचारों द्वारा श्रमिकों के हितों को सरकार के सम्मुख रखते हैं। इससे एक आदर्श श्रम नीति के निर्माण में सरकार को सहयोग मिलता है।

श्रमिक सगठनों से हानियाँ (Disadvantages of Trade Unions)

श्रमिक सगठनों के इतने लाभ होने के बावजूद भी इनकी घालोचना की जाती है। इनकी हानियाँ निम्नलिखित हैं—

1 औद्योगिक अशान्ति—श्रमिक सघ कभी-कभी उद्योगों में अन्धे उत्पादन के तरीकों अथवा विवेकीकरण (Rationalisation) की योजना को लागू करने का विरोध करते हैं। श्रमिक सघ नेताओं के बहकावे में आकर श्रमिक हड़ताल करते हैं। इस औद्योगिक अशान्ति में राष्ट्रीय उत्पादन में गिरावट आती है।

2 राजनीतिक स्वार्थ—श्रमिक सघ के नेता अधिकशत किसी न किसी राजनीतिक दल से सम्बन्ध रखते हैं। वे अपनी स्वार्थ-सिद्धि हेतु श्रमिकों को उकसाते हैं और उनके द्वारा हड़तालें करवाते हैं।

3 श्रम का कृत्रिम अभाव पैदा करना—कभी-कभी श्रमिक सघ अपने ही व्यक्तियों को कार्य दिलाने हेतु श्रमिकों की पूर्ति पर नियन्त्रण लाभ देते हैं और इसके परिणामस्वरूप उद्योगपतियों को श्रमिक प्राप्त नहीं हो पाते हैं।

श्रम सघ और मजदूरी (Trade Unions & Wages)

यह सामान्य विचार है कि श्रम सघ अपने सदस्यों की सौदाकारी शक्ति में सुधार करके श्रमिकों की मजदूरी में वृद्धि कर सकता है। प्रतिष्ठित अर्थशास्त्रियों (Classical Economists) का मत था कि श्रम सघों द्वारा मजदूरी नहीं बढ़ाई जा

सकती है। यदि मजदूरी बढ़ाई जाती है तो इससे लाभ घटेगा और लाभ घटने से औद्योगिक उत्पादन तथा श्रम की माँग में गिरावट आएगी और बेरोजगारी फैल जाएगी अतः बेरोजगारी को दूर करने का एक मात्र उपाय मजदूरी में कमी करना है। मजदूरी का निर्धारण सीमान्त उत्पादकता द्वारा किया जाना चाहिए।

आधुनिक अर्थशास्त्रियों के अनुसार श्रमिक सघ मजदूरी को प्रभावित करते हैं। प्रत्यक्ष रूप से श्रमिक सघ मजदूरी को प्रभावित नहीं करते हैं बल्कि अन्य आर्थिक शक्तियों के साथ सहयोग से मजदूरी में स्थायी रूप से वृद्धि की जा सकती है। यह दो तरीकों से संभव होती है—

1 जिन सस्थानों में श्रमिकों की उनकी सीमान्त उत्पादकता के मूल्य से कम मजदूरी देकर शोषण किया जाता है वहाँ श्रमिक सघ श्रमिकों की सामूहिक सौदाकारी शक्ति से वृद्धि करके मजदूरी को सीमान्त उत्पादकता के मूल्य के बराबर बढ़ाने में सफल हो जाते हैं।

2 श्रमिक सघ श्रमिकों की सीमान्त उत्पादकता में वृद्धि करने हेतु मालिकों से उत्पादन के अन्धे तरीके प्रप्ताने तथा सदस्यों की कार्य-कुशलता में वृद्धि पर जोर दे सकते हैं। जब श्रमिकों की सीमान्त उत्पादकता में वृद्धि होगी तो मजदूरी भी आसानी से बढ़ाई जा सकती है।

3 श्रमिक सघ कुछ व्यवसायों में श्रमिकों की पूर्ति पर नियन्त्रण करके मजदूरी में वृद्धि करवाने में सफल हो सकते हैं लेकिन यह कई बातों पर निर्भर करता है—

(i) वस्तु को अन्य विकल्प से प्राप्त नहीं किया जा सकता, (ii) वस्तु की माँग घेरोबदार है तथा इसकी कीमत बढ़ाई जा सकती है, (iii) वस्तु की कुल लागत का श्रम छोटा भाग हो।

इस प्रकार, श्रमिक सघ न केवल मौद्रिक आय का सीमान्त उत्पादकता में वृद्धि करके प्रत्यक्ष पूर्ति पर नियन्त्रण लगाकर ही बढ़ाने में सफल होते हैं, बल्कि मालिकों पर दबाव डालकर श्रम व रोजगार की दशाओं में सुधार करके वास्तविक मजदूरी में वृद्धि करवाने में सफल हो जाते हैं।

श्रम सघों के प्रकार (Types of Trade Unions)

श्रमिक सगठनों के कई प्रकार होते हैं—

1 **क्राफ्ट यूनियन (Craft Unions)**—इन्हे श्रमिक सघ भी कहा जा सकता है। एक ही व्यवसाय अथवा कुछ सम्बन्धित व्यवसायों में बनाया गया श्रमिक सघ इसके अन्तर्गत आता है। उदाहरणार्थ—अहमदाबाद बुनकर सघ (Ahmedabad Weavers Union) इसी प्रकार का सगठन है।

2 **औद्योगिक सघ (Industrial Unions)**—एक ही उद्योग में विभिन्न व्यवसायों में कार्य करने वाले श्रमिकों का सगठन इसके अन्तर्गत आता है। उदाहरणार्थ सूती वस्त्र उद्योग में श्रमिक सघ बनाता है।

3 फेडरेशन (Federations)—विभिन्न सघों को मिलाकर एक बड़ा संगठन बनाया जाता है। यह श्रमिकों में एकता की भावना पैदा करने हेतु बनाई जाती है। उदाहरणार्थ—ग्रहमदाबाद टेक्सटाइल फेडरेशन। ये फेडरेशन स्थानीय, प्रांतीय तथा राष्ट्रीय स्तर पर हो सकते हैं।

शक्तिशाली श्रम सघ की विशेषताएँ (Characteristics of a Strong Trade Union)

श्रमिक सघों द्वारा न केवल श्रमिकों के कार्य व रोजगार की दशाओं में सुधार करके उनको उचित पारिश्रमिक दिलाने का कार्य किया जाता है बल्कि ये श्रमिकों के कल्याणकारी कार्य उदाहरणार्थ—शिक्षा, सामाजिक सुरक्षा, आवास व्यवस्था आदि कार्य करते हैं। अतः इन कार्यों के सफल सम्पादन हेतु श्रम सघों की निम्न विशेषताएँ होना आवश्यक है—

1 अधिक सदस्यता—श्रमिक सघ सुदृढ़ व सुसंगठित तभी होंगे जब उनकी सदस्य संख्या अधिक होगी। इससे उनकी सामूहिक सौदाकारी में वृद्धि होती है।

2 सुदृढ़ वित्तीय स्थिति—श्रम सघों की वित्तीय स्थिति कमजोर होने पर वे विभिन्न प्रकार के कार्य सफलतापूर्वक नहीं कर सकते हैं। लम्बे समय तक हड़तालें नहीं कर सकते तथा न ही कल्याणकारी कार्य बड़े पैमाने पर प्रदान किए जा सकते हैं।

3 श्रम नेता श्रमिकों में से ही हों—एक सुदृढ़ श्रम सघ के लिए यह आवश्यक है कि इनके नेता श्रमिकों में से ही होने चाहिए क्योंकि वे ही सदस्यों के हितों को अच्छी तरह से नियोजकों के सामने रख सकते हैं।

4 शिक्षित सदस्य—एक सुदृढ़ श्रमिक सघ हेतु यह भी आवश्यक है कि सदस्य शिक्षित हों। यदि सदस्य शिक्षित होंगे तो उन्हें अपने अधिकारों तथा कर्तव्यों का पूरा ध्यान होगा।

5 नियमित चन्दा—श्रमिक सघ की सफलता के लिए यह आवश्यक है कि सदस्यों द्वारा नियमित रूप से चन्दा दिया जाए। इससे सदस्यों में यह भावना उत्पन्न होती है कि उन्होंने अपने संगठन में चन्दा देकर योगदान दिया है।

6 मालिकों और सरकार द्वारा मान्यता—सुदृढ़ श्रमिक सघों के विकास हेतु यह आवश्यक है कि मालिकों और सरकार द्वारा इनके महत्त्व की मान्यता दी जाए। ऐसे वातावरण में श्रम सघ अधिक विकास करने में सफल हो सकेंगे।

इंग्लैण्ड, अमेरिका और रूस में श्रम संघवाद : एक तुलनात्मक अध्ययन

(Present Position & Achievements of Trade Unions
in U K, U S A, & U S S R : A Comparative Study)

इंग्लैण्ड, अमेरिका और रूस में श्रम संघवाद का प्रारम्भ—सर्वप्रथम औद्योगिक क्रान्ति इंग्लैण्ड में आई और इसके परिणामस्वरूप तेजी से औद्योगिक विकास हुआ । औद्योगिक विकास के साथ-साथ श्रमसंघ भी बनने लगे । आज इंग्लैण्ड, अमेरिका और रूस औद्योगिक विकास में सभी विकसित देशों में सबसे आगे हैं । इस औद्योगिक विकास के साथ-साथ श्रम संघों का विकास हुआ । इन देशों में आज सबसे अधिक सुदृढ़ श्रम संघ पाए जाते हैं । इंग्लैण्ड और अमेरिका में श्रम संघों को देश की उन्नति में एक महत्वपूर्ण साधन के रूप में माना जाने लगा है । श्रम सम्बन्धी कार्यों समझौते, श्रम-न्याय सामाजिक सुरक्षा आदि में श्रम संघ महत्वपूर्ण भूमिका अदा करते हैं । सामूहिक सौदाकारी सुदृढ़ होने के कारण सरकार एक पक्षीय निर्णय नहीं ले सकती है । इंग्लैण्ड में तो श्रम संघों ने राजनीति में भी महत्वपूर्ण भूमिका निभायी है । श्रम दल की कई बार सरकार भी बनी है । इस प्रकार तीनों ही देशों में सुदृढ़ श्रम संघों तथा उनकी श्रम मामला में महत्वपूर्ण भूमिका के कारण इनका अध्ययन आवश्यक हो जाता है । अन्य देशों में श्रम संघ इतने सुदृढ़ एवं सुसंगठित नहीं हैं ।

अब हम तीनों ही देशों के श्रम संघों एवं उनकी कार्य प्रणाली का तुलनात्मक अध्ययन प्रस्तुत करेंगे ।

इंग्लैण्ड में श्रम संघ (Trade Unions in England)

ब्रिटेन के श्रमिक संघ औद्योगिक क्रान्ति की देन है । औद्योगिक क्रान्ति में पूर्व अधिकांश उद्योग घरे-घरों में ही चलाए जाते थे । इस स्थिति में श्रम संघों की आवश्यकता महसूस नहीं हुई । परन्तु एक ही वस्तु का उत्पादन करने वाले कुशल कारीगरों के संगठन (Craft Guilds) मध्य युग में देखने का मिलते हैं । मालिक व मजदूर स्वयं श्रमिक ही होते थे । इनका कार्य दस्तकारों को संरक्षण प्रदान करना था । प्राधुनिक श्रम संघों का विकास औद्योगीकरण के परिणामस्वरूप हुआ । ये विस्तृत आधार पर संगठित किए जाते हैं ।

आधुनिक श्रम सघों का विकास

(Growth of Modern Trade Unions)

आधुनिक उद्योगों के विकास के परिणामस्वरूप आधुनिक श्रम सघों का विकास हुआ। कारखाना प्रणाली के परिणामस्वरूप श्रमिक और मालिक के रूप में अलग-अलग वर्गों का प्रादुर्भाव हुआ। प्रारम्भ में श्रमिकों का शोषण होता था और शोषण के परिणामस्वरूप ही श्रमिक सघों का विकास हुआ। प्रारम्भिक वर्षों में श्रम दशाओं का नियमन राज्य द्वारा किया जाता था। श्रमिक और मालिक किसी प्रकार का हस्तक्षेप नहीं कर सकते थे। जैसे-जैसे औद्योगिक क्रांति के पश्चात् देश का औद्योगीकरण हुआ, मजदूरी निर्धारण तथा श्रम दशाओं आदि के नियमन कार्य सरकारी हाथ से निकल कर मालिकों के हाथ में चले गए। फलतः श्रमिकों का गोपण होने लगा। सन् 1792 में मित्रता समिति अधिनियम (Friendly Societies Act) द्वारा कुछ श्रम हितकारी कार्य किए जाते थे जैसे श्रमिकों को बेकारी तथा बीमारी के दिनों में सहायता प्रदान करना।

श्रमिकों में असन्तोष जारी रहा और वे सघ विरोधी अधिनियमों को समाप्त करने हेतु आन्दोलन करते रहे। फ्रांसिस प्लेस नामक दर्जी ने अनेक वर्षों तक इन अधिनियमों को समाप्त कराने का कार्य किया। अन्त में, सन् 1854 में संसद के क्रांतिकारी नेताओं विशेषकर जोसेफ ह्यूम की सहायता से एक ऐसा अधिनियम पास कराया जिसके अन्तर्गत श्रमिकों को मजदूरी और कार्य के घंटों के प्रश्न पर मालिकों से बातचीत करने हेतु सघ बनाने की अनुमति प्रदान की गई। परन्तु इस अधिनियम से कई हड़ताले हुई और देश में औद्योगिक अशांति फैल गई।

सन् 1825 के एक अधिनियम द्वारा श्रम सघों को मान्यता दी गई। इससे देश में अनेक श्रमिक सघों का निर्माण हुआ। परन्तु अधिकांश सघ छोटे व स्थानीय थे। सन् 1851 में श्रमिकों का एकीकृत या विलीनीकरण समाज (Amalgamated Society of Engineers) की स्थापना हुई। सन् 1871 में श्रम सघ अधिनियम (Trade Unions Act of 1871) बना, जिसके अन्तर्गत श्रमिक सघों को प्रथम बार वैधानिक मान्यता प्रदान की गई। किसी भी सघ को उद्योग के हितों के विरुद्ध कार्य करने पर प्रबंध घोषित नहीं किया जा सकता था। श्रमिक सघों को मित्रता समितियों के रजिस्ट्रार के पास पंजीयन कराने का अधिकार था। कोई भी पंजीकृत श्रम सघ भूमि व इमारत अपने स्वामित्व में रख सकता था। श्रम सघ के कोष को भी सुरक्षण प्रदान किया गया। इस अधिनियम से अधिकांश कुशल श्रमिकों द्वारा श्रमिक सघ बनाने को प्रोत्साहन मिला। लेकिन सन् 1874 के पश्चात् अकुशल श्रमिक भी श्रम सघ बनाने में जुट गए। सन् 1900 की ट्रेफवेल रेल्वे कंपनी की हड़ताल के कारण श्रम सघ पर क्षतिपूर्ति देने का दायित्व ठहराया गया। इससे लोगों का श्रम सघों में विश्वास कम होने लगा। लेकिन सन् 1906 में औद्योगिक सघर्ष अधिनियम (Industrial Disputes Act of 1906) के अन्तर्गत न्यायालयों को शान्तिपूर्वक धरना तथा सघ के कार्यों के विषय में कोई भी मुकदमा लेने के लिए मना कर दिया गया।

श्रम संघ अधिनियम, 1913 (Trade Unions Act of 1913) के अन्तर्गत श्रमिक संघों को राजनीति में भाग लेने और इसके लिए धन एकत्रित करने की छूट दी गई। इसके लिए अलग से कोष बनाने की छूट दी गई।

प्रथम महायुद्ध (1914-19) में श्रमिक संघ अधिक शक्तिशाली बने। युद्ध-काल में हड़तालें समाप्त कर दी गईं। परन्तु युद्ध की स्थिति के कारण नई-नई औद्योगिक समस्याएँ उत्पन्न हुईं और श्रमालय प्रतिनिधि (Shop Steward) आन्दोलन के रूप में एक नया श्रम संघ आन्दोलन प्रारम्भ हुआ। युद्ध के पश्चात् मंदी आई इससे बेरोजगारी फैली। श्रमिकों द्वारा हड़तालें की गईं। श्रम संघ अधिनियम, 1927 (Trade Unions Act of 1927) द्वारा हड़तालों को अवैध घोषित कर दिया गया। सन् 1946 में श्रम संघ अधिनियम द्वारा यह घोषणा की गई कि प्रत्येक सदस्य द्वारा राजनीति कोष में चन्दा देना होगा जब तक कि वह छूट के लिए प्रार्थना न करे।

संघों की वर्तमान स्थिति और संगठन

(Present Position and Organisation of the Unions)

दूसरे महायुद्ध काल में इंग्लैण्ड में श्रम संघ आन्दोलन का तीव्र गति से विकास हुआ। इस आन्दोलन द्वारा श्रमिकों के हितों तथा कल्याण हेतु कई कार्य किए गए। आज इंग्लैण्ड में अधिकांश उद्योगों में कार्यरत श्रमिक, जिनमें कृषि और जनोपयोगी सेवाएँ भी सम्मिलित हैं, श्रम संघों की सदस्यता प्राप्त कर ली है। इंग्लैण्ड में श्रम संघ आन्दोलन 200 वर्ष पूर्व कुशल श्रमिकों के संगठन के रूप में शुरू हुआ था। लेकिन आज सभी प्रकार के सामान्य तथा अकुशल श्रमिक भी इसमें सम्मिलित कर लिए गए हैं। दूसरे महायुद्ध के पश्चात् श्रम संघों की सदस्यता में 25% की वृद्धि हुई। सन् 1946 में ब्रिटेन में श्रम संघों की सदस्यता 87,14,000 थी। सन् 1957 में यह संख्या बढ़कर 9,700,000 हो गई।¹ सन् 1963 के अन्त में यह संख्या बढ़कर 99,17,000 हो गई थी।²

दो शताब्दियों पूर्व इंग्लैण्ड में श्रम संघ केवल कुशल दस्तकारों से प्रारम्भ हुआ था और बाद में यह सामान्य श्रम एवं अकुशल वर्गों में भी फैल गया। हाल ही के वर्षों में यह कलक, सुपरवाइजरी तकनीकी और प्रशासनिक श्रमिकों में भी विद्यमान है। कुछ श्रम संघों की सदस्यता की योग्यता व्यावसायिक आधार है तथा अधिकांश की औद्योगिक है।³

सन् 1972 के अन्त में ब्रिटिश श्रम संघों की सदस्यता लगभग 11 मिलियन थी। 466 श्रम संघ थे जिनकी 77% सदस्यता 25 बड़े संघों में थी जिनकी सदस्य संख्या 100,000 तथा इससे अधिक थी। गत दो दशकों में श्रम संघ सदस्यों की संख्या इनके एकीकरण (Amalgamation) से कम हुई है।⁴

1 R C Saxena Labour Problems & Social Welfare, p 122

2 R R Singh Labour Economics p 478

3 Britain, 1975 An Official Handbook, p 346

4 Britain, 1975 An Official Handbook, p 347

बुद्धि सघों के अ तर्गत एक या बहुत से दम्नकारी समूह आते हैं, जबकि दूसरी ओर किसी एक अथवा अधिक उद्योगों द्वारा श्रमिक सघ बनाए गए हैं। प्रत्येक सघ को अपने कार्य में स्वायत्तता प्राप्त है। इस प्रकार ब्रिटेन में श्रमिक सघ स्थानीय, जिला एवं राष्ट्रीय स्तरों पर बनाए गए हैं। अब श्रमिक सघ विभिन्न प्रकार के श्रमिकों बलकों, तकनीकों और सुपरवाइजरो-सभी में फैल रहा है। व्यापार परिषदें (Trade Councils) भी विभिन्न उद्योगों में कार्यरत श्रमिकों के बीच सहयोग की भावना उत्पन्न करने के लिए स्थापित की गई हैं। ब्रिटेन का श्रम सघ आन्दोलन कुशल श्रमिकों के श्रम संगठना के रूप में बहुत ही सुदृढ़ है। सबसे महत्वपूर्ण श्रम सघों का कार्य सामूहिक सौदाकारी द्वारा मालिकों के साथ विभिन्न समझौते करना है।

इंग्लैण्ड में फेडरेशन (Federations) की स्थापना भी कर दी गई है। इनका कार्य नीति निर्धारण करना है। इंग्लैण्ड में केन्द्रीय संगठन ट्रेड यूनियन कांग्रेस (Trade Union Congress) के हाथ में है। अधिकांश श्रम सघ इसी से सम्बद्ध हैं। इसकी स्थापना सन् 1868 में की गई थी। यह श्रम मामलों की मसद् है। इसकी एक सामान्य परिषद् (General Council) का गठन सन् 1921 में किया गया था। ट्रेड यूनियन कांग्रेस को सरकार द्वारा मान्यता प्राप्त है। यह सरकारी विभागों और संगठित श्रमिकों के संगठनों के बीच विचार-विमर्श एवं परामर्श की कड़ी का कार्य करती है।

ब्रिटिश श्रम सघों की सफलताएँ (Achievements of the British Trade Unions)

ब्रिटेन के श्रम सघों का श्रमिकों की दशाओं को सुधारने तथा उनके कल्याण में वृद्धि करने के रूप में महत्वपूर्ण एवं प्रणसनीय कार्य किया है। इसकी सफलताएँ निम्नलिखित हैं—

1 कार्य की दशाओं में सुधार—ब्रिटेन के श्रमसघों द्वारा श्रमिकों के कार्य की दशाएँ सुधारने तथा श्रम कल्याण के कार्यों के रूप में महत्वपूर्ण योगदान दिया है। आज इंग्लैण्ड की सभी मिलों में प्रकाश, वायु, जल, सफाई व पर्याप्त सुरक्षा आदि सुविधाएँ विद्यमान हैं। इन सबका श्रेय श्रमिक सघों को दिया जा सकता है।

2 सघों द्वारा कल्याणकारी कार्यों की व्यवस्था—श्रमिकों को मालिकों और सरकार से अनेक प्रकार की सुविधाएँ एवं सुरक्षा दिलाने के अलावा श्रमसघ भी श्रमिकों हेतु कल्याणकारी कार्यों की व्यवस्था करते हैं। बीमारी, दुर्घटना, मृत्यु आदि की दशा में श्रमिक सघ मदद करते हैं। श्रम सघ अपने सदस्यों को आर्थिक सहायता भी देते हैं। कुछ सघों द्वारा सदस्यों हेतु आराम देने के लिए विश्राम गृहों (Convalescent Homes) की स्थापना भी की गई है।

3 कानूनी संरक्षण—श्रमिक सघ अपने सदस्यों को दुर्घटना अथवा अन्य किसी प्रकार की कानूनी कार्यवाही के समय कानूनी सहायता देकर उनकी मदद करते हैं। उसकी ओर से मुकदमा जड़ते हैं तथा समझौते की बातचीत करके झगड़े को निवृत्तान का प्रयास भी करते हैं।

4. शैक्षणिक सुविधाएँ—अनेक श्रमिक संघ अपने सदस्यों की बौद्धिक एवं सामान्य उन्नति हेतु शिक्षा सम्बन्धी सुविधाएँ प्रदान करते हैं। श्रमिकों के शैक्षणिक संघ (Workers' Educational Association) और श्रम महाविद्यालयों की राष्ट्रीय परिषद् (National Council of Labour Colleges) की स्थापना की जा चुकी है जहाँ विभिन्न विषयों के अध्ययन हेतु सदस्यों को ध्यानवृत्तियाँ और आर्थिक सहायता प्रदान की जाती है।

5. कारखाना समिति की स्थापना—ब्रिटेन की ट्रेड यूनियन कांग्रेस ने मिल-मालिकों के साथ पूरा सहयोग करने हेतु स्थायी श्रमिक क्षतिपूर्ति एवं कारखाना समिति (Standing Workmen's Compensation and Factory Committee) की स्थापना की गई है यह श्रमिकों के सर्वांगीण विकास हेतु मिल-मालिकों से विचार-विमर्श करती है।

6. औद्योगिक शान्ति—ब्रिटेन के श्रम संघों का देश की औद्योगिक प्रणाली तथा औद्योगिक सम्बन्धों की मशोरी में महत्वपूर्ण स्थान है। यह औद्योगिक सम्बन्धों को मधुर बनाए रखने में सफल रहे हैं। इससे कम विवाद उत्पन्न होने हैं।

7. आवास समस्या—श्रमिक-संघों ने सदस्यों की आवास समस्या की ओर भी ध्यान दिया है। इसकी उन्होंने उपेक्षा नहीं की है।

इस प्रकार, ब्रिटेन के श्रमिक संघों से सरकार आर्थिक, सामाजिक और सुरक्षा सम्बन्धी विषयों पर विचार-विमर्श करती है। इनका इतना अधिक महत्व बढ़ गया है कि इनकी उपेक्षा कोई भी नहीं कर सकता है।

अमेरिका में श्रमसंघ

(Trade Unions in the U.S.A)

'अमेरिका में श्रमसंघों का इतिहास बहुत पुराना है। अमेरिका में कार्यरत लोगों द्वारा संगठन, संरक्षण और व्यावसायिक हितों की उन्नति के अधिकार तथा सामूहिक सौदा करने और यदि आवश्यकता हो तो हड़ताल करना आदि एक रिवाज और कानून बन गया है।'¹

अमेरिका में स्वतन्त्रता की घोषणा के पूर्व (सन् 1776) भी दस्तकारी एवं घरेलू उद्योगों में लगे श्रमिकों ने श्रमसंघ बना रखे थे। जैसे-जैसे औद्योगीकरण हुआ वैसे वैसे श्रमिकों और मालिकों के बीच की खाई बढ़ने लगी। सन् 1770 के पास-पास में विभिन्न व्यापारों के कुशल श्रमिकों ने संघ बनाना शुरू कर दिया था लेकिन ये अस्थायी संगठन थे। सबसे पहले स्थायी संगठन के रूप में सन् 1794 में फिलाडेल्फिया के जूता बनाने वाले ने संगठन बनाया। सन् 1827 में विभिन्न व्यवसायों में लगे श्रमिकों ने संगठन बनाने शुरू कर दिए।

गृह-युद्ध (1861-65) तथा इसके पश्चात् श्रम संघों का काफी तेजी से विकास हुआ। आधुनिक उद्योगों की स्थापना तथा उनके तीव्र विकास से श्रम संघों को प्रोत्साहन मिला। सन् 1870 तक कई व्यापारों में राष्ट्रीय स्तर के संघ बने।

राष्ट्रीय श्रम सघ से असन्तुष्ट होकर लड़ाकू प्रवृत्ति वाले श्रम सघों ने सन् 1869 में फिलाडेल्फिया में सर्वप्रथम एक सामान्य सघ की स्थापना की। यह सर्वप्रथम राष्ट्रीय स्तर पर बनाया गया श्रम सघ था। इसे नाइट्स ऑफ लेबर (Knights of Labour) कहा जाता है। इसका उद्देश्य एक ऐसे समाज की रचना करना था जिसमें श्रमिकों को उचित प्रतिफल मिले और उनका चहुँमुखी विकास भी हो सके। इनके कार्यक्रमों में 8 घण्टे प्रतिदिन कार्य, स्त्री श्रमिकों के लिए समान मजदूरी, बाल श्रमिकों का उन्मूलन, चोट के लिए क्षतिपूर्ति आदि थे। इसका प्रभाव अकुशल श्रमिकों पर भी पड़ा। श्रमिकों में असन्तोष व्यापक रूप से फैल गया था। इसलिए सन् 1883 में एक स्थायी श्रम समिति तथा सन् 1884 में राष्ट्रीय श्रम मस्थान (National Bureau of Labour) की स्थापना श्रम के सम्बन्ध में प्रांकों को एकित करने हेतु की गई।

श्रम का अमेरिकी सघ (American Federation of Labour)—सन् 1881 में छह दस्तकारी सघों ने मिलकर संगठित व्यापारों और श्रम सघों के सघ (Federation of Organised Trades and Labour Unions F O T L U) की स्थापना की गई। सन् 1886 में जब नाइट्स ऑफ लेबर ने दस्तकारी सघों को मान्यता देने से इन्कार कर दिया तो कई दस्तकारी सघों ने अलग से एक अमेरिकी श्रम सघ (A F L.) की स्थापना की जिसमें बाद में F O T L U भी मिल गई। अमेरिकी श्रम सघ का महत्वपूर्ण स्थान रहा और श्री रोम्पर्स के विचारों से यह प्रभावित रही। इसकी सदस्य संख्या सन् 1899 में 350 000 से बढ़कर सन् 1904 में 1,675,000 हो गई। इसमें 90 राष्ट्रीय सघ शामिल थे।¹

विश्व के औद्योगिक श्रमिक (Industrial Workers of the World or I W W)—अमेरिकी श्रमसघ की स्थापना के पश्चात् मालिकों की ओर से श्रम सघों का विरोध किया जाने लगा। मालिक अपने समझौते से मुक्त होने लगे तथा जनता के विचारों को प्रभावित करने लगे। कई मालिकों ने हड़तालों को समाप्त करने और श्रमिकों की मनोभावना को कमजोर करने हेतु वैज्ञानिक प्रबंध की योजना लागू की। मालिकों की इस प्रकार की नीति से क्षुब्ध होकर उग्रवादी श्रमिकों ने अमेरिकी श्रम सघ को छोड़कर अलग से एक संगठन बनाया, जिसे विश्व के औद्योगिक श्रमिक (Industrial Workers of the World) कहा जाता है। इस संगठन ने सामूहिक सौदाकारी के स्थान पर प्रत्यक्ष कार्यवाही के माध्यम से श्रमिकों की दशाओं को सुधारने का निश्चय किया। प्रथम महायुद्ध में इस संगठन ने युद्ध विरोधी कार्य किया जिसके परिणामस्वरूप इसे दण्डित किया गया। इसके कार्यालयों को बंद करवा दिया तथा इसके कार्यकर्ताओं को जेल में डाल दिया।

प्रथम महायुद्ध काल में नियोजकों और श्रम संगठनों के बीच निकट का सम्बन्ध रहा। राष्ट्रीय युद्ध श्रम प्रमण्डल (National War Labour Board) के माध्यम से श्रमिकों की शिकायतों को दूर किया जाता था। अमेरिकी श्रम सघ ने कार्यकुशलता

के माध्यम से मजदूरी बढ़ाना और सघ विरोधी तथा उत्तरदायित्व-हीनता की भावना को समाप्त करने के लिए कई कार्यक्रम अपनाए ।

तीसरा की महान मंदी (1929-33) में श्रमिकों में बेरोजगारी फैल गई । इस आर्थिक संकट से देश की अर्थव्यवस्था को उबराने हेतु नवीन आर्थिक नीति (New Deal) अपनाई गई । इसके लिए राष्ट्रीय औद्योगिक रिकवरी अधिनियम, 1933 (National Industrial Recovery Act of 1933) पास किया गया । इस अधिनियम के अन्तर्गत प्रत्येक उद्योग में उचित प्रमाण स्थापित किए गए थे । अमेरिकी श्रमसघ की सदस्यता 40% बढ़ी । सन् 1935 में इसकी सदस्यता 3 मिलियन से अधिक हो गई थी ।

औद्योगिक सघवाद-औद्योगिक संगठन हेतु कांग्रेस (Industrial Unionism—Congress for Industrial Organisation—C I O)—सन् 1880 से 1930 तक अमेरिकी श्रम सघ में दस्तकारी सघों (Craft Unions) का प्रभुत्व रहा । नई नीति (New Deal) के अन्तर्गत विभिन्न क्षेत्रों में औद्योगिक सघ (Industrial Unions) बनाए गए । अमेरिकी श्रम सघ की 8 यूनियनों ने मिलकर औद्योगिक सघवाद की स्थापना की । सी आई ओ की स्थापना से कई उद्योगों में बड़े पैमाने पर सघों की स्थापना की गई । अमेरिकी श्रमसघ के विभाजन से C I O का प्रभाव बढ़ा । दस्तकारी सघों में अर्द्ध-कुशल और अकुशल श्रमिक भाग लेने लग ।

दूसरे युद्ध-काल और इसके पश्चात् श्रम-सघवाद (Unionism During and After Second World War)—संगठित श्रमिकों ने दूसरे महायुद्ध में सरकार का साथ दिया । युद्ध उत्पादन मण्डल (War Production Board) के संरक्षण में श्रमप्रबंध समितियों (Labour Management Committees) की स्थापना की गई । त्रिपक्षीय राष्ट्रीय युद्ध श्रममण्डल (National War Labour Board) द्वारा प्रत्यक्ष सहभागिता प्रदान की गई । सन् 1945-46 में कई लम्बी हड़तालें हुईं । सन् 1947 के श्रम प्रबंध अधिनियम (Labour Management Act of 1947) जिसे कि ट्रेड हार्टले अधिनियम कहा जाता है, के अन्तर्गत श्रम सघों की कुछ क्रियाओं पर प्रतिबंध लगाए गए । इसके अन्तर्गत श्रमिकों की अनुचित कार्यवाहियों पर प्रतिबंध लगा दिया गया । मालिकों की अनुचित कार्यवाहियों पर भी प्रतिबंध लगाया गया ।

सन् 1955 में ए एफ एल और सी आई ओ दोनों को मिलकर एक एल सी आई ओ की स्थापना की गई । दोनों की सदस्य संख्या 15 मिलियन थी । अमेरिकी अर्थव्यवस्था में श्रम सघों ने महत्वपूर्ण कार्य किया है । इसके अन्तर्गत कुल सदस्यता का 80% से भी अधिक भाग शामिल था । यह संगठन एक सघ न होकर राष्ट्रीय और अन्तर्राष्ट्रीय सघों का सघ है । इससे 100 से भी अधिक राष्ट्रीय और अन्तर्राष्ट्रीय सघ आते हैं । 61 हजार से भी अधिक स्थानीय सब भी शामिल किए गए हैं । 17.6 मिलियन राष्ट्रीय और अन्तर्राष्ट्रीय सघों में से 14.8 मिलियन ए एफ एल सी आई ओ से सम्बद्ध थे । श्रम सघों की एकता और सहयोग की

उन्नति हेतु यह एक स्वतन्त्र सघ है। 50 राष्ट्रीय सघों की सदस्यता 1 लाख या इससे अधिक सदस्यता सन् 1965 और सन् 1967 के थर्म सॉल्विन्की संस्थान की राष्ट्रीय और अन्तर्राष्ट्रीय थर्म सघों की निर्देशिका के अनुसार इनकी संख्या 186 थी। जो कि स्थानीय थर्म सघों के माध्यम से कार्य करती हैं और इनकी सदस्य संख्या 20 मिलियन थर्मिक थी, जिसमें से 18% महिला थर्मिक थे।¹ इन अधिकांश थर्म सघों में स्थानीय स्वायत्तता पायी जाती है जिनमें राष्ट्रीय नेतृत्व द्वारा किसी प्रकार का हस्तक्षेप नहीं किया जाता है। इससे थर्म सघों और इनके सदस्यों में घनिष्ठ सम्बन्ध स्थापित होते हैं। अब अमेरिकी थर्म सघ अग्नोत्तन में एक बग विशेष के अग्नोत्तन के स्थान पर कार्य और मजदूरी की और उत्सुकता की और अधिक झुकाव देखने को मिलता है। अमेरिकी थर्मसघ निजी उद्यम को सहयोग प्रदान करता है। अमेरिकी थर्मसघ राजनीति से स्वतन्त्र है तथा थर्म दल के अभाव में भी थर्मिक सघों का राजनीति पर काफी प्रभाव है।

अमेरिकी थर्म सघ समाज का एक अभिन्न अंग है। मालिक थर्मिकों पर 18वीं सदी की भांति हावी नहीं है। अब मालिकों का दृष्टिकोण थर्म सघों पर प्रतिबन्ध के स्थान पर उन्हें रचनात्मक कार्य करने वाले सघों के रूप में देखने का हो गया है। राष्ट्रीय थर्म सम्बन्ध बोर्ड की सहायता से थर्मिकों ने विवेक और सूचना के आधार पर सघों का चयन किया है। प्रबन्धक का यह दायित्व है कि वह यह निर्धारित करे कि—

(1) एक विशिष्ट सघ एक रचनात्मक तथा कार्यशील संगठन होगा या नहीं।

(2) बहुमत से थर्मिक इस सघ को चाहते हैं अथवा नहीं।

यदि ये दोनों प्रश्न सकारात्मक हैं तो थर्मिकों में अच्छे सम्बन्धों को प्रोत्साहित करें। यदि ये दोनों प्रश्न नकारात्मक हैं तो प्रबन्धक को यह वैधानिक अधिकार प्राप्त है कि वह इन सघों के निर्माण का विरोध करे। सघों को अपनी नीति, व्यवहार और दृष्टिकोण से प्रबन्धकों के साथ थर्मिकों का प्रतिनिधित्व करना चाहिए। गत दशक में थर्म सघों द्वारा जीने गए चुनावों की संख्या में बड़ी प्रगति लगी है। इसके कुछ कारण हैं उदाहरणार्थ—कुछ थर्म सघ नेनाथों का प्रतिकूल प्रचार प्रबन्धकों द्वारा स्वतन्त्र भाषण के अन्तर्गत थर्मिकों का विरोध करने की स्वतन्त्रता, छोटी कम्पनियों में संगठन करने में कठिनाई, अन्तर सघ प्रतियोगिता, सपेक्ष कॉलर वाले थर्मिकों को संगठित करने में कठिनाई आदि।

अनिवार्य सघवाद (Compulsory Unionism) को ध्यान में रखते हुए प्रत्येक प्रबन्धक को अपने दृष्टिकोण को निर्धारित करना होगा। इस सिद्धान्त का रोक बरने वालों का कहना है कि इससे व्यक्तिगत स्वतन्त्रता समाप्त हो जाती है।

अनिवार्य संधिवाद से श्रम संगठनों के वित्त तथा सहयोग में सभी सहयोग कर सकेंगे। जिससे संध के महत्व को कम करने के प्रयास निष्प्रभावी होंगे।

श्री वी. अग्निहोत्री (V Agnihotri) के अनुसार, "अमेरिकी श्रम संध का प्रमुख उद्देश्य अपने सदस्यों की ओर से सामूहिक समझौते प्राप्त करना है।"¹ यही कारण है कि बड़े उद्योगों के मालिक इस बात को मानकर चलते हैं कि बिना श्रमिक संधों के सहयोग के कार्यकुशलता का प्राप्त नहीं किया जा सकता। श्रम संधों के माध्यम से संग्रह्य वर्तमान समय में 1,50,000 सामूहिक सौदे या प्रसविदे (Collective Agreements or Contracts) कार्यजीन हैं। श्रमिकों के सामूहिक सौदों के लिए केवल व्यक्तिगत इकाइयों के श्रमिकों को ही नहीं बल्कि विभिन्न इकाइयों तथा विभिन्न उद्योगों के श्रमिकों को भी सम्मिलित किया जाना चाहिए। अमेरिकी श्रम संध ग्राम्बोलन वहाँ के Labour Management Reporting and Disclosure Act of 1959 से नियमित व नियन्त्रित किया जाता है। इसी अधिनियम से श्रमिकों की मजदूरी और कार्य की दशाओं का निर्धारण होता है। अमेरिकी श्रम संध ग्राम्बोलन के इतिहास में सन् 1955 का वर्ष एक सुनहरा वर्ष था जबकि दो पारम्परिक विरोधी संगठना (A F L और C I O.) का 20 वर्ष बाद एकीकरण (Amalgamation) हुआ। AFL-CIO से 134 राष्ट्रीय श्रम संध सम्बद्ध हैं और सन् 1968 में कुल 18 मिलियन संगठित श्रमिकों में से संग्रह्य 13.75 मिलियन श्रमिक इनके सदस्य थे।² अमेरिकी श्रम संगठन का इतना सुदृढ़ विकास हुआ है कि यह सार्वजनिक चुनावों में अपने प्रत्याशी को पूरा सहयोग देते हैं जाति भेदभाव का विरोध करते हैं तथा शिक्षा हेतु समान दर्जे की माँग करते हैं।

रूस में श्रम संघ

(Trade Unions in the U. S. S. R.)

इस देश में श्रम संध का प्रादुर्भाव सन् 1905-7 में हड़ताल समितियों, कारखाना समितियों एवं श्रमिकों द्वारा स्थापित अन्य संगठनों के माध्यम से हुआ। रूस एक समाजवादी राष्ट्र है। प्रारम्भ में रूसी श्रम संधों का कार्य श्रमिकों की कार्य की दशाओं में सुधार करना था। बोलशेविक पार्टी के नेतृत्व में श्रम संधों ने रूसी क्रांति में भी महत्वपूर्ण योगदान दिया। सन् 1928 में श्रम संधों को समाजवादी नीति लागू करने की ओर लाया गया। अब श्रम संधों का कार्य श्रमिकों की कार्य की दशाओं में ही सुधार करना नहीं है, बल्कि श्रमिकों में अनुशासन बसाए रखने तथा उत्पादन में वृद्धि करने के महत्वपूर्ण कार्य किए जाते हैं। वे अपने सदस्यों की योग्यता एवं कुशलता में सुधार करते हैं तथा विभिन्न कारखानों में विवेकीकरण की योजना को भी लागू करवाते हैं। सन् 1957 में श्रम संधों की 50वीं वर्षगांठ मनाई गई थी जिसमें 50,000,000 मजदूरों और वेतन भोगी श्रमिक थे। इनमें से 47,000,000 श्रमिक श्रम संधों के सदस्य हैं।³ 1971 में सदस्यता 92 मिलियन थी—

1 Agnihotri V Industrial Relations in India p 43

2 R R Singh Labour Economics p 499

3 T N Bhaolaal Economics of Labour & Social Welfare ■ 36

तालिका
सोवियत रूस में श्रमिक संघ आन्दोलन²

वर्ष	सदस्यता	संघों की संख्या
1907	245335	652
1908	40000	—
1909	13000	—
1912	15000	65
1913	45000	118
1917	1500000	976
1921	8500000	—
1932	16500000	—
1939	25 मिलियन	168
1949	28500000	67
1954	40420000	43
1959	52780000	—
1971	902 मिलियन	25

यद्यपि श्रमसंघ सरकारी¹ मशीनरी का एक महत्वपूर्ण अंग हैं फिर भी उनका कार्य सवकारी अफसर से सामूहिक सौदा करना है। रूस में श्रमिकों के कार्य की दगाघी एवं मजदूरी का निर्धारण अब भी श्रम संघों और प्रबन्धकों के बीच सामूहिक सौदाकारी शक्ति के माध्यम से होता है। लेकिन यह सामूहिक सौदाकारी पूंजीवादी देशों से भिन्न होती है।

इस देश में श्रम संघों का संगठन उद्योग के स्तर पर होता है। सबसे नीचे कारखाना समिति अथवा स्थानीय समिति (Factory Local Committee) होती है जिसका उत्पादक इकाई द्वारा चुनाव गुप्त मतदान पद्धति के आधार पर किया जाता है। प्रत्येक समिति द्वारा जिला स्तर, जिला स्तर द्वारा प्रान्तीय स्तर तथा प्रान्तीय स्तर से राष्ट्रीय स्तर पर चुनाव के माध्यम से श्रम संघों का गठन किया जाता है। सर्वोच्च श्रम संघ का गठन श्रम संघों के अखिल संघ परिषद् (All-Union Council of the Trade Unions) के रूप में होता है। यह सभी श्रमिकों के लिए कार्य करती है। रूस श्रम संघ आन्दोलन श्रमसंघों के विश्व संघ (World Federation of Trade Unions) से सम्बद्ध है।

1 Source ILO—Trade Union Situation in USSR, p 136

2 सोवियत रूस में श्रमिक संघ आन्दोलन अशोक कुमार मजधारी, वार्षिक चेतना, सितम्बर-अक्तूबर, 1974, पृष्ठ 21

रूसी श्रम संघ का साम्यवादी स्वरूप प्रथम महायुद्ध के पश्चात् की देन है। यह स्वरूप ऐच्छिक संस्था तथा राज्य संस्था के बीच की स्थिति है। सदस्यता ऐच्छिक है।

सन् 1960 में रूस में 22 श्रम संघ थे जिनकी कुल सदस्य संख्या 53 मिलियन थी। प्रो. वी. अग्निहोत्री के अनुसार "रूसी श्रम संघ सैद्धान्तिक आधार पर क्षितिज रूप में दो आधारों पर गठित किए गए हैं"¹—

(1) किसी भी एक कारखाने, राज्य, फार्म अथवा अन्य किसी संस्था में लगे व्यक्ति एक ही संघ से सम्बन्धित होते हैं।

(2) प्रत्येक संघ अर्थ-व्यवस्था के किसी एक भाग से सम्बन्धित होता है।

रूस में श्रम संघ हमें समन्वय की दृष्टि से समानान्तर रूप में—संसाधन, क्षेत्रीय, प्रादि देखने को मिलते हैं। एक ही इकाई के सभी श्रमिक विभिन्न व्यवसायों के भेद को छोड़कर एक ही संघ में शामिल होते हैं। सभी श्रमिक सदस्य होने के कारण सदस्यता का स्तर ऊँचा होता है।

रूस में श्रमिकों पर हड़ताल करने का प्रतिबन्ध नहीं है। फिर भी वे हड़ताल नहीं करते हैं क्योंकि उत्पादन के साधन उनके हैं। विवादों को रोकने तथा निबटाने के लिए कई निकायों (Bodies) की व्यवस्था है, उदाहरणार्थ श्रमसंघ, कारखाना समितियाँ और उत्पादन समितियाँ। इन सभी समितियों में श्रमिकों के प्रतिनिधि होते हैं।

रूसी श्रम संघों द्वारा विविध प्रकार के रचनात्मक कार्य किए जाते हैं उदाहरणार्थ—पंचवर्षीय योजनाओं के लक्ष्यों की पूर्ति, राष्ट्रीय उत्पादन में वृद्धि, श्रमिकों के जीवन स्तर में वृद्धि करना आदि श्रमिकों को उत्पादन की मशीन नीतियों से परिचित कराने तथा उनकी कार्यकुशलता में वृद्धि करने का भरसक प्रयत्न भी किया जाता है। श्रमिक संघों द्वारा श्रमिकों हेतु आवास तथा मनोरंजन केन्द्रों का निर्माण करने में उद्योगों की सहायता करते हैं। उनके द्वारा श्रम शिविर, पुस्तकालय, वाचनालय, व्यायामशाला आदि की भी व्यवस्था की जाती है।

रूस, ब्रिटेन और अमेरिका के श्रम संघों की तुलना (A Comparison of Trade Unionism in U. S. S. R., England and U. S. A.)

तीनों देशों के श्रमसंघों का तुलनात्मक अध्ययन निम्न बिन्दुओं के आधार पर किया जा सकता है—

1 श्रम संघों की सुदृढ़ता—तीनों ही देशों में श्रम संघों द्वारा एक महत्वपूर्ण श्रम शक्ति को जन्म दिया गया है। सभी श्रमिक शिक्षित होने के कारण सुदृढ़ एवं सुसंगठित श्रम संघ के महत्त्व की भली भाँति समझते हैं।

2. **श्रम शक्ति की प्रकृति**—तीनों ही देशों में श्रम शक्ति स्थायी है और वह औद्योगिक क्षेत्रों में स्थायी रूप से रहने लगी है। इसके परिणामस्वरूप श्रम प्रवासिता, अनुपस्थिति तथा श्रम परिवर्तन की दर ऊँची नहीं पायी जाती है।

3 **श्रमसंघों का गठन**—तीनों ही देशों में श्रम संघों का गठन राष्ट्रीय आधार पर किया गया है। स्थानीय, जिला स्तरीय, प्रान्तीय स्तर और राष्ट्रीय स्तर पर श्रमसंघों का गठन किया गया है तथा तीनों ही देशों में राष्ट्रीय स्तर पर केवल एक सर्वोच्च संघ है जिससे सभी संघ सम्बद्ध हैं।

4 **श्रम संघों का नेतृत्व**—रूस, ब्रिटेन और अमेरिका में श्रमिक संघों के नेता श्रमिकों में से ही हैं। जब भी कोई औद्योगिक विवाद होता है तो उसको प्रस्तुत करने में श्रमिक नेता किसी प्रकार की बर्मी नहीं रखते हैं।

5 **कार्य दशाग्रो और मजदूरों का निर्धारण**—मुहब्बत एव सुसंगठित श्रम संघ होने के कारण तीनों ही देशों में श्रमिकों की कार्यदशाग्रो तथा मजदूरी दरों का निर्धारण सामूहिक सौदाकारी द्वारा होता है। इसके अन्तर्गत श्रमिकों और प्रबन्धकों के प्रतिनिधियों द्वारा भाग लिया जाता है। लेकिन रूसी श्रम संघों द्वारा किया गया सामूहिक सौदाकारी ब्रिटेन तथा अमेरिका से भिन्न है क्योंकि रूसी श्रमिक संघ सरकार के अधीन हैं तथा उत्पादन के सभी साधनों पर सरकार का स्वामित्व है। रूसी सरकार का स्वयं का दायित्व है कि वह औद्योगिक विवादों को रोकने तथा निबटाने के निरन्तर प्रयास करती रहे।

6 **हड़ताल का अधिकार**—तीनों देशों में श्रमसंघों को हड़ताल पर जाने की पूर्ण स्वतन्त्रता है फिर भी रूसी श्रमिक हड़ताल पर नहीं जाते हैं क्योंकि उत्पादन के साधनों पर सरकारी स्वामित्व है।

7 **वित्तीय स्थिति**—तीनों देशों के श्रमसंघों की वित्तीय स्थिति सुदृढ़ होने के कारण उनके द्वारा सदस्यों के लिए विभिन्न शैक्षणिक, मनोरंजन, चिकित्सा, वाचनालय, पुस्तकालय, खेलकूद, आदि सभी प्रकार के कल्याणकारी कार्यों की व्यवस्था की जाती है। श्रम संघों की स्वयं की इमारतें हैं और स्थायी कर्मचारी रखे जाते हैं।

8 **औद्योगिक विवाद**—औद्योगिक विवादों को रोकने तथा निबटाने के लिए औद्योगिक मशीनरी बनी हुई है। सामूहिक सौदाकारी तथा झगड़ों को निबटारा जाता है और इसके असफल होने पर वे हड़ताल पर जाते हैं। हड़ताल ब्रिटिश व अमेरिकी श्रम संघों का अन्तिम हथियार है जबकि रूसी श्रम संघ हड़ताल पर नहीं जाते हैं।

9 **श्रम संघों में प्रतिस्पर्द्धा**—तीनों देशों में अन्तर-यूनियन प्रतिस्पर्द्धा नहीं है जैसा कि भारत में पाया जाता है तथा सभी श्रम संघ केन्द्रीय श्रम संघ (Central Trade Unions) से सम्बद्ध हैं।

10 **राष्ट्रीय महत्त्व**—तीनों ही देशों में श्रम संघ देश के राष्ट्रीय उत्पादन बढ़ाने में सरकार को पूर्ण सहयोग प्रदान करते हैं। रूसी श्रम संघों का कार्य अब केवल

श्रमिकों की दशाओं को सुधारने तक ही सीमित नहीं है, बल्कि ये सरकार की समाजवादी नीतियों को लागू करने के कार्यक्रम से भी सम्बद्ध हैं।

ब्रिटेन व अमेरिका के श्रम सघ एक पूँजीवादी अर्थव्यवस्था के अन्तर्गत कार्य करते हैं। वे सरकार का विरोध भी कर सकते हैं तथा प्रत्यक्ष कार्यवाही हेतु हड़ताल पर भी जा सकते हैं। ब्रिटेन में राजनीति पर भी श्रमिकों का महत्वपूर्ण प्रभाव रहा है और कई बार श्रमिकों की सरकारें बनी हैं। अमेरिका में श्रमिक सघों का सरकार की श्रम नीति प्रभावित करने में योगदान रहा है, लेकिन कोई अलग से श्रम दल (Labour Party) बनाया हुआ नहीं है। रूस में श्रमिक प्रत्यक्ष कार्यवाही नहीं कर सकते हैं और न ही उनका सरकार पर प्रभाव है क्योंकि राज्य स्वयं उत्पादन के साधनों का स्वामी है तथा सरकार का यह दायित्व है कि श्रमिकों के हितों की सुरक्षा करे। दूसरी ओर श्रमिक सघ भी सरकार की विभिन्न पंचवर्षीय योजनाओं के लक्ष्य प्राप्त करने तथा समाजवादी नीतियों को लागू करने में सरकार का एकजुट होकर साथ देते हैं।



भारत में औद्योगिक श्रम का विकास और इसकी मुख्य विशेषताएँ

(Growth of Industrial Labour in India & its chief Characteristics)

आदिकाल से ही भारतीय समाज में श्रमिक का महत्वपूर्ण स्थान रहा है। प्राचीन भारतीय समाज चार वर्गों—ब्राह्मण, क्षत्रिय, शूद्र एवं वैश्य में बँटा हुआ था। वैश्य वर्ग ही खेती, उद्योग एवं व्यापार में लगा रहता था। प्राचीन ग्रन्थों विशेष रूप से कौटिल्य के अर्थशास्त्र तथा मनुस्मृति आदि से पता चलता है कि उन दिनों में श्रमिकों की दशा सन्तोषजनक थी। श्रम सगठनों को सरकार की ओर से मान्यता प्राप्त थी। शासक ही श्रम विवादों का निबटारा किया करता था।

हमारे देश की कुल जनसंख्या का 80% ग्रामीण क्षेत्रों में निवास करता है। 70% जनसंख्या कृषि कार्य में लगी हुई है। ग्रामीण अर्थव्यवस्था में जड़ता (Stagnation) पायी जाती है क्योंकि एक ओर जनसंख्या का भार अधिक बढ़ गया है तथा दूसरी ओर रोजगार के अवसरों की कमी है। 19वीं शताब्दी में अल्प विकसित देशों की भाँति हमारे देश का औद्योगिक विकास तीव्र गति से नहीं हो सका क्योंकि एक ओर कृषि की प्रधानता तथा दूसरी ओर भारतीय समाज की विशेषताएँ ऐसी थी जिससे औद्योगिक विकास के मार्ग में अनेकानेक बाधाएँ आईं।

प्राचीन भारत में औद्योगिक श्रम—सन् 1918 की औद्योगिक आयोग रिपोर्ट के अनुसार, “जिस समय प्राधुनिक उद्योग-धंधों की जन्म भूमि पश्चिमी यूरोप में असभ्य जातियों निवास करती थी, उस समय भारत अपने शासकों की सम्पत्ति व शिल्पियों की उच्चकोटि की कला के लिए प्रसिद्ध था।” इसी बात को ब्रिटिश इतिहासकार एडवर्ड थार्नटन ने लिखा है कि, “नील नदी की धाटी में जब पिरामिड देखने को मिलते थे, तब प्राधुनिक सभ्यता के केन्द्र इटली व ग्रीस जंगली अवस्था में थे, उस समय भारत विश्व के वैभव व सम्पत्ति का केन्द्र था।” प्राचीन समय में भारत के श्रमिक प्रगति की चरम सीमा पर थे कि उस समय भारत को ‘विश्व की औद्योगिक उद्योग धन्दे का आँगना’ (Industrial Workshop of the World) कहा जाता था।

इतनी विकसित अर्थव्यवस्था के होने के बावजूद भी सन् 1659 तक हमारे देश में उत्पादन के बड़े उद्योग नहीं थे। अधिकांश उत्पादन छोटे छोटे कारखानों अथवा कुटीर उद्योगों के रूप में चलाए जाते थे। प्रत्येक ग्राम में कुम्हार, लुहार, सुनार, रंगरेज, बढई, तेली आदि रहते थे। वस्तु विनियम प्रणाली प्रचलित थी।

बचत सोने के रूप में रखी जाती थी। बैंकिंग तथा वित्तीय संस्थाओं का विकास नहीं हो पाया था। सन् 1757 से सन् 1881 के बाल में भारतीय कुटीर उद्योगों के पतन के कारण भूमिहीन श्रमिकों की संख्या बढ़ने लगी और उनमें बेरोजगारी फैल गई। अंग्रेजी शासन की जड़ मजबूती से जम जाने के कारण नए सामान्य वर्ग का उदय, देशी राजा व नवाबों का अन्त, विदेशी निमित्त माल से प्रतिस्पर्धा, स्वतन्त्र निर्यात-आयात की नीति आदि तत्वों का प्रादुर्भाव हुआ।

19वीं सदी में औद्योगिक श्रम—भारतीय उद्योग धन्यों का विनाश होने से हस्त-कला में लगे श्रमिक शहरों को छोड़कर ग्रामीण क्षेत्रों में आकर बसने लगे। इससे एक ओर कृषि पर जनसंख्या का भार बढ़ने लगा तथा दूसरी ओर भूमिहीन श्रमिकों की संख्या में वृद्धि हुई सन् 1853 में प्रथम बार रेलवे लाइन बिछाई गई और 19वीं शताब्दी के अन्त तक विभिन्न यातायात के माधनों का विकास हुआ। विदेशी वस्तुएँ हमारे देश में बिकने आती थीं और उनकी प्रतियोगिता से हमारे उद्योगधन्य चौपट होने लगे। 19वीं शताब्दी में अंग्रेज व्यापारियों द्वारा बागानों, खानों, यातायात के साधनों तथा उद्योगों आदि में अपना कार्य शुरू किया। इसके परिणामस्वरूप विभिन्न क्षेत्रों में श्रमिकों की माँग बढ़ी। इससे बड़े पैमाने के कारखानों का विकास किया जाने लगा। उदाहरणार्थ सूती वस्त्र उद्योग में मिलों की संख्या सन् 1879-80 ई. में 85 से बढ़कर सन् 1913-14 में 264 हो गई। इन मिलों में कार्यरत श्रमिकों की संख्या क्रमशः 39,537 और 2,60,847 थीं। जूट मिलों की संख्या 22 से 64 हो गई थी। इनके अतिरिक्त इस अवधि में अन्य उद्योगों का भी जन्म हुआ, उदाहरणार्थ—कागज, सीमेंट, लौह एवं स्पात, भंगनीज, चमड़ा आदि।

19वीं शताब्दी में मालिकों द्वारा श्रमिकों को बहुत कम मजदूरी दी जाती थी। कार्य के घंटे भी अधिक थे। बाल और महिला श्रमिकों से रात को कार्य लिया जाता था। सन् 1881 से पूर्व कोई कारखाना अधिनियम नहीं था। यहाँ श्रम बहुत सस्ता था। इससे ब्रिटिश सूती वस्त्र उद्योग के मालिकों को ईर्ष्या हुई और उन्होंने भारत के सेक्रेटरी प्रॉफ स्टेट से मिलकर सन् 1881 में सर्वप्रथम कारखाना अधिनियम पास करवाया। 19वीं शताब्दी के अन्त तक श्रमिक भी मालिकों द्वारा किए जाने वाले शोषण के विरुद्ध आवाज उठाने लग गए थे। उन्होंने हड़ताल रूपी शस्त्र का उपयोग शुरू कर दिया था।

प्रसिद्ध उद्योगों के औद्योगिक दृष्टि और विशेषज्ञ लगे हुए थे। प्रो. गार्डिनल के अनुसार—“उद्योगों पर निर्भर जनसंख्या 21,05,824 थी, जिनमें से बागान उद्योग, वस्त्र उद्योग, खान उद्योग तथा परिवहन सम्बन्धी उद्योगों में क्रमशः 8,10,407, 5,57,589, 2,44,087 तथा 1,25,117 व्यक्ति काम करते थे, अर्थात् जनसंख्या का 81% भाग केवल चार बड़े उद्योगों में लगा हुआ था।”

प्रथम महायुद्ध और उसके पश्चात् औद्योगिक श्रम—प्रथम महायुद्ध

(1914-18) में युद्ध सामग्री के कारखानों में श्रमिकों की काफी मांगें बढ़ी। युद्धकाल में बम्बई में सूती वस्त्र मिलों का काफी विकास हुआ। प. बंगाल में जूट और कोयला उद्योग, उड़ीसा तथा मद्रास में सोह एवं स्पाट उद्योग का विकास हुआ। उत्पादन भी तीव्र गति से बढ़ा। युद्ध के प्रारम्भ में कारखानों की संख्या 2,936 थी वह अन्त में बढ़कर 3436 हो गई। श्रमिकों की संख्या इन कारखानों में 9½ लाख से बढ़कर 11 लाख हो गई। इस अवधि में औद्योगीकरण अनियोजित था। इसमें कई दोष थे। उदाहरणार्थ श्रमिकों की कार्य की खराब दशाएँ, निम्न जीवन-स्तर, सामान्य व तकनीकी शिक्षा का अभाव आदि। इस अवधि में श्रमिकों की कार्य-कुशलता निम्न थी, मजदूरी व उत्पादकता भी कम थी तथा कार्य के घण्टे अधिक थे। प्रो वीरा एन्स्टी (V Anstey) के अनुसार, "कच्चा माल तथा औद्योगिक सम्भावनाओं की दृष्टि से भारत उस समय घनाढ्य था, किन्तु निर्माण-उपलब्धियों में वह गरीब था।"² इस अवधि में सूती व जूट मिलों का काफी विकास हुआ क्योंकि विभिन्न देशों की माँग की पूर्ति इन्हीं मिलों द्वारा की जाती थी।

प्रथम महायुद्ध काल में उद्योगों की काफी प्रगति हुई, उन्होंने काफी लाभ कमाया। सन् 1920 में भारती आने से वस्तुओं की माँगों में कमी आ गई। सन् 1916 में औद्योगीकरण की भावी सम्भावनाओं पर सिफारिश करने हेतु औद्योगिक आयोग (Industrial Commission) नियुक्त किया गया। इसने देश को आत्मनिर्भर बनाने के लिए देश के औद्योगीकरण में सरकार को योगदान देने की सिफारिश की। सन् 1921 में राजकोपीय आयोग (Fiscal Commission) नियुक्त किया गया। इसने विभेदात्मक नीति को व्यापार हेतु अपनाने की सिफारिश की। इससे तीव्र औद्योगीकरण का मार्ग प्रशस्त हुआ।

विश्वव्यापी महान् मन्दी (1929-33) के परिणामस्वरूप उद्योगों पर विपरीत प्रभाव पड़ा। बेरोजगारी फैल गई। कृषि मूल्यों में गिरावट आने से कृषकों की ऋण-शक्ति घट गई। इससे घरेलू वस्तुओं की माँग घट गई। इसी अवधि में श्रम क्षतिपूर्ति अधिनियम 1923, भारतीय श्रम संधि अधिनियम 1926, भारतीय श्रम संधर्ष अधिनियम 1929, भारतीय कारखाना अधिनियम 1929, बम्बई औद्योगिक विवाद अधिनियम 1938 आदि महत्वपूर्ण श्रम अधिनियम पास किए गए।

दूसरे महायुद्ध (1939-45) में फिर भारतीय उद्योगों के विकास को एक महत्वपूर्ण अवसर मिला। उद्योगों का पूर्ण उपयोग किया गया और पहले से अधिक पारियों में कार्य चलाया गया।

सबसे महत्वपूर्ण प्रगति औद्योगीकरण के क्षेत्र में स्वाधीनता के पश्चात् सन् 1948 के औद्योगिक नीति प्रस्ताव की घोषणा से शुरू हुई। विभाजन के कारण उद्योगों का बँटवारा असमान रहा। प्रो सी एन वकील के अनुसार कुल 12,675 संस्थानों में से भारत में 11,462 औद्योगिक संस्थान रहे। इस प्रकार राजकोपीय

आयोग के अनुसार कुल औद्योगिक संस्थानों का 91% भारत में तथा शेष 9% पाकिस्तान के हिस्से में आया। जब भारतीय पंचवर्षीय योजनाओं के अन्तर्गत औद्योगीकरण के तीव्र विकास के लिए कई योजनाएँ बनाई गई हैं। दूसरी योजना पूर्ण रूप से औद्योगीकरण से सम्बन्ध रखने वाली योजना थी। सन् 1936 में मजदूरी भुगतान अधिनियम, 1946 में औद्योगिक रोजगार अधिनियम, 1947 में औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1948 में न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, कारखाना अधिनियम और कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम पास किए गए। स्वतन्त्रता के पश्चात् श्रम-विधान में विभिन्न अधिनियमों की बाढ़ हो आ गई है। कारखाना अधिनियम, 1948 के अन्तर्गत तीन प्रकार के कारखानों को शामिल किया गया है—

- (1) वे कारखाने जिनमें शक्ति के साथ 10 या 10 से अधिक श्रमिक कार्य करते हैं,
- (2) वे कारखाने जिनमें बिना शक्ति की सहायता से 20 या 20 से अधिक श्रमिक कार्य करते हैं,
- (3) वे कारखाने जिन्हें अधिनियम की धारा 85 के अन्तर्गत राज्य सरकार द्वारा समय-समय पर चापा जाता है।

भारतीय श्रम-स्थिति क्षेत्र में श्रमिकों की सबसे अधिक संख्या कारखानों में लगी हुई है। सन् 1971 की जनगणना के अनुसार कारखानों में कार्यरत श्रमिकों की प्रतिदिन औसत संख्या 50.8 लाख है। सन् 1971 की जनगणनानुसार भारत में कार्यरत जनसंख्या का वितरण निम्न प्रकार है—

भारत में कार्यरत जनसंख्या का वितरण

	पुरुष	स्त्रियाँ	कुल
कुल जनसंख्या	28,39,36,614 (51.82%)	26,40,13,195 (48.18%)	54,79,49,809 (100%)
कुल श्रमिक	14,90,75,136 (52.50%)	3,12,98,263 (11.85%)	18,03,73,399 (32.92%)
(i) कृषक	6,89,10,236 (38.20%)	92,66,471 (5.14%)	7,81,76,707 (43.34%)
(ii) कृषि श्रमिक	3,16,94,984 (17.57%)	1,57,94,399 (8.76%)	3,74,89,383 (26.33%)
(iii) पशुपालन, बाधनादि	35,13,848 (1.95%)	7,82,953 (4.3%)	42,96,801 (2.38%)
(iv) बालें	7,98,696 (4.4%)	1,24,066 (0.7%)	9,22,762 (5.1%)
(v) निर्माणकारी, मरम्मत सेवाएँ			
(a) घरेलू उद्योग	50,20,893 (2.78%)	13,30,821 (7.4%)	63,51,714 (3.52%)
(b) घरेलू उद्योग के अलावा	98,50,808 (54.6%)	8,64,997 (4.8%)	1,07,15,805 (5.94%)

	पुरुष	स्त्रियाँ	कुल
(vi) निर्माण	20,11,831 (1 12%)	2,03,477 (11%)	22,15,308 (1.23%)
(vii) व्यापार और वाणिज्य	94,82,044 (52.6%)	5,56,199 (31%)	1,00,38,243 (5.57%)
(viii) यातायात, सड़क एव सार्वजनिक	42,55,257 (23.6%)	1,45,944 (0.8%)	44,01,201 (2.44%)
(ix) अन्य सेवाएँ	1,35,36,539 (7.5%)	22,28,936 (12.4%)	1,57,65,475 (8.74%)
(x) गैर-श्रमिक	13,48,61,478 (47.50%)	23,27,14,932 (88.15%)	36,75,76,410 (67.08%)

उपरोक्त आँकड़ों की सहायता से हम कुल जनसंख्या में पुरुष व महिला श्रमिकों का अनुपात देख सकते हैं तथा विभिन्न उद्योगों एवं व्यवसायों में श्रमिकों का वितरण भी देख सकते हैं।

भारत में औद्योगिक श्रम की विशेषताएँ (Characteristics of Industrial Labour in India)

श्रम उत्पादन का एक महत्वपूर्ण साधन है। यह मानवीय साधन है। एक दिन का श्रम बेकार जाने पर वह वापिस काम में नहीं लाया जा सकता क्योंकि श्रम नाशवान होता है। इसी प्रकार यह अन्य साधनों की तुलना में कम गतिशील तथा उत्पादक होता है। यह सामाजिक, आर्थिक, राजनीतिक एवं अन्य प्रकार के तत्त्वों से प्रभावित होता है। ये सभी विशेषताएँ श्रम के उत्पादन के साधन के रूप में पानी जाती हैं। अब हम यह देखेंगे कि भारतीय औद्योगिक श्रम की विशेषताएँ कौन-कौन-सी हैं।

1 प्रवासी प्रवृत्ति (Migratory Character)—भारतीय श्रमिकों की सबसे प्रमुख विशेषता उसकी प्रवासिता है। श्रमिक अविरततापूर्वक ग्रामीण क्षेत्रों से औद्योगिक क्षेत्रों में आकर कार्य करते हैं। वे ऊँची मजदूरी पाने की इच्छा से आते हैं। जनसंख्या का अधिक भार, कुटीर और छोटे पैमाने के उद्योगों का पतन, भूमिहीन श्रमिक, संयुक्त परिवार प्रथा, विभिन्न जाति के साथ सामाजिक दुर्व्यवहार तथा अन्य सामाजिक अपराधों के परिणामस्वरूप श्रमिक ग्रामीण क्षेत्रों को छोड़कर शहरी क्षेत्रों में आकर रहने लगते हैं। शहरी क्षेत्र का वातावरण, आवास की कमी, गंदगी तथा अन्य दूषित बुराइयों के परिणामस्वरूप वे उद्योगों को छोड़कर वापिस गाँवों को चले जाते हैं। इस प्रकार प्रवासिता स्थायी न होकर अस्थायी है। यही कारण है कि हमारे देश में एक स्थायी श्रम शक्ति का अभाव है। शाही श्रम आयोग, 1931 (Royal Commission on Labour) के अनुसार “उन्हे शहरी की ओर ढकेला जाता है, वे शहर की ओर आकर्षित नहीं होते।”¹ (They are pushed, not pulled to the city.)

इस प्रवासी प्रवृत्ति के कारण उद्योगों की कार्य-कुशलता तथा उत्पादकता पर गहरा प्रभाव पड़ता है। श्रमिकों को भी धार्मिक हानि उठानी पड़ती है। शहरों में परिवार सहित न रहने के कारण श्रमिक अनेक सामाजिक बुराइयों उदाहरणार्थ शराबखोरी, जुआखोरी, वैश्यावृत्ति आदि का शिकार हो जाता है। श्रमिक संघों का सुदृढ़ एवं सुसंगठित विकास नहीं हो पाता है। श्रमिकों में अनुपस्थिति और श्रम परिवर्तन की दर में वृद्धि होने लगती है। इसके परिणामस्वरूप एक स्थायी श्रम शक्ति का विकास नहीं हो पाता है।

2. अनुपस्थिति एवं श्रम-परिवर्तन (Absenteeism and Labour Turn-over)—भारतीय श्रमिक अपने कार्य पर नियमित रूप से नहीं आते हैं। वे अपने कार्य से अनुपस्थित रहते हैं। शहरी क्षेत्र में कार्य निरन्तर रूप से करना पड़ता है तथा कार्य की दशाएँ भी खराब होती हैं। इससे श्रमिक उबता जाता है। जलवायु परिवर्तन, फसल कटाई व बुवाई, न्यायालय व मुकदमे बाजी, श्रम प्रवासिता, बीमारी, रात्रि की पालियाँ, शहरों में आवास की खराब दशाएँ, सामाजिक बुराइयाँ, औद्योगिक बीमारियाँ व दुर्घटनाएँ, प्रबन्धकों का दुर्व्यवहार आदि कारणों से भारतीय श्रमिक अपने कार्य पर नियमित रूप से नहीं आने के कारण अनुपस्थिति की दर ऊँची पायी जाती है।

इस ऊँची अनुपस्थिति की दर से न केवल श्रमिकों की कम मजदूरी तथा स्थायी लाभों में कमी के रूप में हानि होती है, बल्कि मालिकों, समाज और राष्ट्र को भी इससे हानि होती है। औद्योगिक उत्पादन में गिरावट तथा समाज को उचित मूल्यों पर वस्तुएँ नहीं मिल पाती हैं।

भारतीय श्रमिकों में श्रम परिवर्तन (Labour Turnover) की विशेषता भी देखने को मिलती है। भारतीय उद्योगों में नए श्रमिकों द्वारा उद्योग में प्रवेश करना तथा पुराने श्रमिकों को उद्योग को छोड़ने की प्रवृत्ति को श्रम परिवर्तन कहा जाता है। भारतीय श्रमिक में यह प्रवृत्ति बहुत पायी जाती है जिसके कई कारण हो सकते हैं। श्रमिकों की मृत्यु, औद्योगिक दुर्घटनाएँ, उद्योग में भावी उन्नति के अवसरों की कमी, कार्य की खराब दशाओं का होना, श्रमिकों में अनुशासनहीनता, श्रमिकों में प्रवासी प्रवृत्ति, बदली प्रथा, ग्रामीण क्षेत्र से लगाव आदि के कारण श्रमिक परिवर्तन की दर ऊँची पायी जाती है।

श्रम परिवर्तन की ऊँची दर से श्रमिकों, श्रम संगठनों, मालिकों व राष्ट्र सभी को हानि उठानी पड़ती है। श्रमिकों को स्थायी लाभ प्राप्त नहीं होते हैं। मालिकों को स्थायी श्रम शक्ति नहीं मिल पाती है। श्रम संघ सुदृढ़ व सुसंगठित आकार पर विकसित नहीं हो पाते हैं। कार्यकुशलता में कमी होने से उत्पादन पर गहरा प्रभाव पड़ता है जिससे समाज व राष्ट्र को हानि होती है।

3. अज्ञानता एवं शिक्षा का निम्न स्तर (Ignorance and Low Level Literacy)—भारतीय श्रमिक अज्ञानी एवं अशिक्षित हैं। सन् 1971 की जनगणना के अनुसार कुल जनसंख्या का 29.45% भाग शिक्षित है। श्रमिकों की शिक्षा का

स्तर और भी निम्न है। शिक्षा के निम्न स्तर से उनमें तकनीकी ज्ञान, सामान्य ज्ञान आदि की कमी होने से उनकी कुशलता को नहीं बढ़ाया जा सकता है। अज्ञानता का मूल कारण भी शिक्षा का निम्न शिक्षा स्तर है। खानो और बागान श्रमिकों में अशिक्षा का प्रतिशत क्रमशः 89.96 और 87.21 है। भारतीय औद्योगिक श्रमिकों में अशिक्षा व अज्ञानता के कारणों में शिक्षा सुविधाओं का अभाव, निर्धनता, धन का असमान वितरण, व्यावसायिक प्रशिक्षण केन्द्रों का अभाव आदि प्रमुख हैं। इस क्षेत्र में सन् 1958 में श्रमिकों की शिक्षा हेतु केन्द्रीय मण्डल (Board for Workers' Education) की स्थापना की गई है। इस योजना के अन्तर्गत शिक्षा अधिकारी (Education Officer) श्रमिकों के अध्यापक (Workers' Teacher) तैयार करके कारखानों में श्रमिकों की शिक्षा हेतु भेजे जाते हैं। लेकिन अभी भी श्रमिकों की शिक्षा का स्तर निम्न है।

4. निम्न जीवन स्तर (Low Standard of Living)—भारतीय औद्योगिक श्रमिकों का जीवन-स्तर नीचा है। अधिकांश श्रमिकों को इतनी कम मजदूरी मिलती है कि उनकी न्यूनतम आवश्यकताएँ भी पूरी नहीं हो पाती हैं। जब निम्न आय होती है तो इससे रहन-सहन का स्तर भी निम्न पाया जाता है। प्रो नर्कसे ने अपनी प्रसिद्ध पुस्तक 'अविकसित देशों में पूँजी निर्माण की समस्याएँ' (Problems of capital formation in underdeveloped countries) में बताया है कि किस प्रकार एक निर्धनता का दुष्चक्र (Vicious circle of Poverty) किसी भी देश को निर्धन ही बनाए रखता है। इसी प्रकार भारतीय औद्योगिक श्रमिकों की आय निम्न है क्योंकि उनकी उत्पादकता कम है और निम्न आय होने के कारण उसका जीवन-स्तर भी निम्न पाया जाता है और निम्न जीवन-स्तर से निम्न कार्य-कुशलता, निम्न उत्पादकता और निम्न आय की प्रक्रिया चलती रहती है और इस प्रकार भारतीय औद्योगिक श्रमिक इस निर्धनता और निम्न जीवन-स्तर के दुष्चक्र में फँसा रहता है।

5. निम्न कार्यकुशलता (Low Efficiency)—भारतीय औद्योगिक श्रमिकों की कार्य-कुशलता पारिचात्य श्रमिकों की तुलना में बहुत कम है। इंग्लैंड के श्रमिक जितना कार्य भारतीय श्रमिकों द्वारा किया जाता है। निम्न कार्य-क्षमता के पीछे कई कारण हैं। निम्न मजदूरी दर, खराब कार्य की दशाएँ, पुराने उत्पादन के तरीके, मालिकों का व्यवहार, आवास आदि तत्त्वों के कारण निम्न कार्य-कुशलता पायी जाती है। अतः कार्य-कुशलता को दूर करने हेतु उपरोक्त कारणों का निवारण करना होगा।

6. सुदृढ़ एवं संपठित श्रम संघ का अभाव (Lack of a strong and well-organised Trade Union)—भारतीय औद्योगिक श्रमिकों में एकता का अभाव है। श्रमिकों में प्रवासिता की प्रवृत्ति, अनुपस्थिति, श्रम परिवर्तन, अशिक्षा व अज्ञानता आदि कारणों से हमारे देश में श्रमिकों के संगठनों का सुदृढ़ एवं सुसंगठित विकास नहीं हो पाया है। भारतीय औद्योगिक श्रमिक पारिचात्य देशों की भाँति श्रम शक्ति का एक स्थायी भाग नहीं है। श्रम संघ दुर्बल होने के कारण उनकी सामूहिक

सौदाकारी शक्ति दुबल है और मालिक उनका शोषण करता है। साथ ही अशिक्षा तथा अज्ञानता के कारण वे नियमित रूप से चन्दा नहीं देते हैं और न ही श्रम सघों के महत्व को समझते हैं। श्रम सघों के नेता भी श्रमिकों में से न होकर बाहरी व्यक्तियों में से होते हैं।

7. सामाजिक व धार्मिक विचारधारा (Social & Religious Attitudes)—

भारतीय श्रमिकों की प्रमुख विशेषता उनके सामाजिक एवं धार्मिक दृष्टिकोण से सम्बन्धित है। सामाजिक रीति-रिवाज तथा धार्मिक दृष्टिकोण के कारण श्रमिक की गतिशीलता, उत्पादकता, निर्धारित उपस्थिति आदि में बाधा होती है। जाति प्रथा, संयुक्त परिवार प्रथा, छुआछूत, आदि सामाजिक एवं धार्मिक दृष्टिकोणों का परिणाम है। इन विशेषताओं से श्रमिकों की कार्य-कुशलता पर विपरीत प्रभाव पड़ता है।

निष्कर्ष—26 जून, 1975 से आपात्कालीन स्थिति की घोषणा तथा 1 जुलाई, 1975 को हमारी प्रधान मंत्री श्रीमती इन्दिरा गांधी द्वारा घोषित तवीन आर्थिक कार्यक्रम के अन्तर्गत श्रमिकों में भी एक नव चेतना का उदय हुआ है। अब श्रमिकों में यह विश्वास पैदा हो कर गया है कि उनके हितों की पूर्ण रूप से रक्षा की जाएगी। 11 जनवरी, 1976 को दिल्ली में हुए राज्यों के श्रम मंत्रियों के सम्मेलन में भी विभिन्न श्रम पहलुओं पर विचार-विमर्श किया गया है तथा बघक मजदूरों के पुनर्वास का संकल्प लिया गया है।¹

समान कार्य हेतु महिला श्रमिकों को समान वेतन देने हेतु केन्द्रीय सरकार ने 26 सितम्बर, 1975 को प्रघ्यादेश जारी कर दिया है जिसके अन्तर्गत महिलाओं के साथ किसी तरह का विभेद नहीं किया जाएगा।²

इसके परिणामस्वरूप श्रमिकों में अनुशासन एवं पूर्ण लगन के साथ सम्बन्धित संस्थानों में कार्य करने की भावना जाग्रत हुई है जो कि राष्ट्रीय हित की एक महत्वपूर्ण कड़ी का कार्य करेगी।

1. राजस्थान पत्रिका 12 जनवरी, 1976

2. हिन्दुस्तान टाइम्स 25 जनवरी, 1976

भारतीय सार्वजनिक क्षेत्र में श्रम- अनुपस्थितता एवं श्रम-परिवर्तन

(Labour Absenteeism & Turnover—Labour in the
Indian Public Sector)

औद्योगिक उत्पादन में वृद्धि हेतु यह आवश्यक है कि औद्योगिक श्रमिकों की अनुपस्थिति और श्रम परिवर्तन की दर न्यूनतम हो। भारत जैसे विकासशील देश में औद्योगिक श्रमिकों की अनुपस्थितता तथा श्रम-परिवर्तन की दर ऊँची पायी जाती है।

श्रम अनुपस्थितता का अर्थ (Meaning of Labour Absenteeism)—साधारण भाषा में अनुपस्थितता का अर्थ काम पर उपस्थित न होने से है। भारतीय श्रमिक की यह एक प्रमुख विशेषता है। इसका श्रमिक की कार्य-कुशलता पर गहरा प्रभाव पड़ता है। इसकी परिभाषा सर्वप्रथम भारत सरकार के श्रम विभाग के परिपत्र में दी गई थी। इसके अनुसार “काम पर आने वाले कुल निर्धारित श्रमिकों में से जितने प्रतिशत श्रमिक काम पर नहीं आते, उस अनुपात को ही श्रमिकों की अनुपस्थित दर कहा जा सकता है। इस प्रकार अनुपस्थित दर का अनुमान लगाने के लिए हमें काम पर उपस्थित होने वाले निर्धारित श्रमिकों की संख्या तथा वास्तव में अनुपस्थित व्यक्तियों की संख्या ज्ञात होनी चाहिए।” एक श्रमिक का काम पर उपस्थित होना तब माना जाता है जब उसके लिए कार्य है तथा श्रमिक को भी इसका मालूम हो और मालिक भी पहले से ही यह मालूम नहीं कर सके कि श्रमिक कार्य पर उपस्थित नहीं हो सकेगा।

एक श्रमिक बिना सूचना के अनुपस्थित रहता है तो उसे अनुपस्थित तभी माना जाना चाहिए जबकि उसका नाम कार्यशील श्रमिकों की सूची में से निकाल दिया गया हो। अनुपस्थिति मासिक आधार पर तैयार की जाती है।

अनुपस्थितता की सीमा (Extent of Absenteeism)—इसके निर्धारण हेतु पर्याप्त एवं सही आँकड़ों का अभाव पाया जाता है। आँकड़ों को एकत्रित करने में कोई वैज्ञानिक आधार नहीं अपनाया जाता है। अनुपस्थितता से सम्बन्धित आँकड़े एकत्रित करने वाली विभिन्न संस्थाओं द्वारा अलग-अलग सिद्धान्तों को अपनाया जाता है। उदाहरणार्थ बम्बई सूती वस्त्र मिलों में किसी श्रमिक के अनुपस्थित होने पर उसे अनुपस्थितता के अन्तर्गत रख लिया जाता है जबकि दूसरी ओर ग्रहमदाबाद की मिलों में किसी श्रमिक के अनुपस्थित होने पर यदि उसके स्थान पर कोई दूसरा व्यक्ति कार्य करता है तो उसे अनुपस्थितता के अन्तर्गत नहीं माना जाता है। इस प्रकार

अनुपस्थितता की सीमा जानने में दो कठिनाइयाँ आती हैं। एक ओर इससे सम्बन्धित आँकड़े एकत्रित करने वाली संस्थाओं के तरीकों में असमानता का पाया जाना तथा दूसरी ओर बदली श्रमिक (Badli Labour) होने पर अनुपस्थितता की गणना न करना।

विभिन्न कारखानों द्वारा अनुपस्थितता से सम्बन्धित भासिक आँकड़े एकत्रित करके श्रम संस्थान, शिमला (Labour Bureau, Shimla) को भेजे जाते हैं। यह संस्थान इन आँकड़ों को तैयार करके 'इण्डियन लेबर जर्नल्स' में निकालता है। कुछ महत्वपूर्ण उद्योगों में इससे सम्बन्धित आँकड़े एकत्रित किए जाते हैं। खानों के मुख्य निरीक्षक को अनिवार्य रूप से इस पर आँकड़े एकत्रित करके भेजने पड़ते हैं। दूसरे उद्योगों के लिए यह ऐच्छिक है।

शाही श्रम आयोग, 1931 (Royal Commission on Labour, 1931) के अनुसार, "अनुपस्थिति एक जटिल शत है जिसमें बितने ही कारणों से होने वाली अनुपस्थिति शामिल की जाती है। सम्भवतः कुछ ऐसे प्रबन्धक हों जो पहले से ही यह बता सों कि कौन से श्रमिक काम पर नहीं हैं, इसलिए नहीं हैं कि वे इधर-उधर टहलने गए हैं अथवा बीमार हैं या छुट्टी पर गए हैं और फिर लौट आएंगे और फिर इसलिए वह श्रमिक भी जो छोड़ने के मन से नहीं गए, अनुपस्थित समझे जा सकते हैं।"

अनुपस्थितता की दर निम्न सूत्र से निकाली जा सकती है—

$$\text{अनुपस्थितता} = \frac{\text{मानव दिनों की हानि की संख्या}}{\text{कुल निर्धारित श्रमिकों की संख्या}} \times 100$$

उदाहरणार्थ किसी कारखाने में कुल निर्धारित श्रमिकों की संख्या 1000 है तथा मानव दिनों की हानि की संख्या 200 है तो इस सूत्र के अनुसार अनुपस्थितता की दर 20 प्रतिशत होगी।

इण्डियन लेबर ईयर बुक, लेबर बजट तथा अन्य प्रकाशनों के अनुसार सन् 1970 में विभिन्न कारखानों में अनुपस्थितता की दर अलग-अलग रही है। बागानों में 19 से 23 प्रतिशत, कोयला खानों में 12.6 प्रतिशत से 13.5%, सूती वस्त्र मिलों में 7.7 प्रतिशत से 27.5%, ऊनी मिलों में 8.6 प्रतिशत से 14.3%, इजीनियरिंग उद्योग में 10.6 प्रतिशत से 18.9% तक अनुपस्थितता की दर पायी जाती है।

जून, 1972 में कुछ निर्माणकारी उद्योगों में कारखानों के अनुसार श्रम अनुपस्थिति प्रतिशत में निम्न प्रकार थी¹—

उद्योग	बीमारी मातुल या बुढ़ता	सामाजिक या धार्मिक कारण	वय	केल सलत	वलन वेलन	कुल
लौह व सपात (वलहलर)	3 8	0 6	8 6	10 2	2 3	12 5
हवलयर (उ प्र)	5 7	2 8	7 7	12 7	3 5	16 2
सीमेट (वलहलर)	6 2	8 5	3 1	12 9	4 9	17 8
मावलस (महलरलषुट्र)						
सूती मललें	2 5	0 6	7 8	7 4	3 5	10 9
मद्रलस	4 9	10 2	—	5 2	9 9	15 1
मदुरलई	3 4	5 5	6 3	3 6	11 6	15 2
ऊनी मललें (वलरीवल)	5 5	3 3	7 7	10 5	6 0	16 5

उपरोक्त उद्योगों में सर्वाधिक अनुपस्थिति दर का प्रतिशत 17.8 सीमेट (वलहलर) उद्योग में रहा है तथा न्यूनतम मावलस (महलरलषुट्र) उद्योग में रही है।

अधलकाश उद्योगों में सवलतन अनुपस्थिति रही है लेवलन मद्रलस की सूती मललो (मद्रलस व मदुरलई) में वलन वेलन के अनुपस्थिति अधिक रही है जो कल स्वयं श्रमलको को भौट्रलक हलनल उठलनी पडती है। सामलजलक श्रयव श्रमलक कारणों से श्रम अनुपस्थिति का प्रतिशत अधिक रहा है।

अनुपस्थलतता के कारण (Causes of Absenteeism)—भलरतीय उद्योगों में अनुपस्थलतता की दर भलन्र-भलन्र है तथा इसके कारण भी श्रलन श्रलन हैं। फलर भी सामलन्य रूप से अनुपस्थलतता के नलनन कारण हैं—

1. बीमारी (Sickness)—भलरतीय उद्योगों में अनुपस्थलतता का प्रमुल कारण बीमारी है। श्रमलक के कार्य की दशाएँ तथा रहने की दशाएँ खराब हैं। इससे कई फैलने वलली बीमलरलया जैसे—हैजल, चेचक और मलेरलया-आदल के कारण वह बीमार हो जलता है तथा कुछ व्वालसायलक बीमलरलया (Occupational Diseases) के कारण भी वह बीमार रहने लगता है।

2. रात्रल पारलयाँ (Night Shifts)—श्रमलको की अनुपस्थलतता का कारण रात्रल की पारलयाँ होनल भी है। दलन की पारी की तुलनल में रात्रल की पारी में श्रमलक द्वारा कार्य कठलनलई से होता है। वह सुवलषलजनक नही होती है। अतः वह रात्रल की पारलयो में अनुपस्थलत रहन लगता है।

3. श्रम प्रवलसलतता की प्रवृत्तल (Migratory Character of Labour)—भलरतीय उद्योगों में अधलकांश श्रमलक आशीण है तथा उनका शलवो से लगाव रहता

है। वे फसल काटने तथा फसल बुवाई व अन्य पारिवारिक तथा सामाजिक उत्सवों पर अपने गाँव जाते रहते हैं। इस प्रवृत्ति से श्रमिकों में अनुपस्थितता की ऊँची दर पायी जाती है।

4 कल्याण कार्यों की अपर्याप्तता (Inadequacy of Welfare Activities)—भारतीय उद्योगों में मालिकों द्वारा श्रमिकों हेतु कल्याणकारी कार्य नहीं किए जाते हैं। पुस्तकालय, वाचनालय, खेलकूद, मनोरंजन, केन्टीन आदि का प्रभाव होने के कारण श्रमिक कार्य से ऊब जाता है तथा वह कार्य से अनुपस्थित रहने लगता है। इसी प्रकार श्रम सघा द्वारा भी वित्तीय कमी से वे सुविधाएँ प्रदान नहीं की जाती हैं।

5 रोजगार की असुरक्षा (Insecurity of Employment)—भारतीय उद्योगों में कार्यरत श्रमिक मध्यमवर्ग के द्वारा मर्ती किए जाने के कारण उनका रोजगार स्थायी नहीं हो पाता है। मौसमी उद्योगों (Seasonal Industries) में वैसे ही श्रमिकों को कुछ महीनों के बाद रोजगार से हटा दिया जाता है। इस प्रकार श्रमिक को अपना रोजगार सुरक्षित मान्य न होने से वे कार्य में रुचि नहीं रखते हैं तथा अनुपस्थित रहने लगते हैं।

6 अन्य कारण (Other Causes)—भारतीय उद्योगों में श्रमिकों की अनुपस्थितता की दर ऊँची होने के अन्य कारण भी हैं। इनमें औद्योगिक दुर्घटनाओं, सामाजिक एवं धार्मिक उत्सवों, शराबखोरी, जुआखोरी, कठोर कार्य की प्रकृति, जॉबर का दुर्व्यवहार, ऋणशक्तता आदि प्रमुख हैं। इनसे श्रमिक अधिक अनुपस्थित रहने लगता है।

अनुपस्थितता के प्रभाव (Effects of Absenteeism)—श्रमिकों की अनुपस्थितता के कारण न केवल श्रमिकों को ही हानि होती है बल्कि अन्य वर्गों उदाहरणार्थ—मालिकों, उपभोक्ताओं, समाज एवं राष्ट्रीय संप्रत्यवस्था को भी हानि होती है। ये प्रभाव निम्न हैं—

1 श्रमिकों को हानि—यदि श्रमिक अनुपस्थित रहता है तो उसे 'न काम न मजदूरी' के सिद्धान्त के आधार पर आर्थिक हानि उठानी पड़ेगी। उसकी मजदूरी कम होने से उसका जीवन स्तर गिर जाता है।

2 मालिकों को हानि—जब श्रमिक नार्थ पर अनुपस्थित रहते हैं तो मालिकों को अपने कारखाने के उत्पादन की निरन्तर बनाए रखने में कठिनाई होती है। श्रमिकों की तलाश करनी पड़ती है। अनुपस्थित रहने से नए श्रमिकों की मर्ती की जाती है जिनकी कार्य-कुशलता निम्न होती है। मालिकों की 'दूसरी रक्षा-यक्ति' (Second Line of Defence) रखनी पड़ती है जिससे भविष्य में हड़ताल होने का भय रहता है तथा उस पर भी व्यय करना पड़ता है।

3 अनुशासनहीनता—श्रमिकों में अनुपस्थितता की प्रवृत्ति से श्रमिकों में अनिर्णयिता आ जाती है। इससे श्रमिकों का अनुशासन समाप्त होने लगता है।

अनुशासनहीनता से औद्योगिक उत्पादन को निरन्तर बनाए रखने में कठिनाई आती है।

4 **थम व पूँजी के बीच संघर्ष**—थमिकों की अनुपस्थितता के कारण थमिकों को हानि होती है तथा मालिक इस हानि से बचने के लिए अतिरिक्त थमिकों को रोजगार पर लगाकर उत्पादन करता है और इसके परिणामस्वरूप बढ़ती थमिक (Badli Labour) को प्रोत्साहन मिलता है। उन्हें रोजगार देने के लिए स्थायी थमिकों को अनिवार्य रूप से अवकाश ग्रहण करना पड़ता है। इससे दोनों वर्गों में संघर्ष उत्पन्न हो जाता है।

5 **राष्ट्रीय उत्पादन में कमी**—थमिकों की अनुपस्थितता के कारण उत्पादन निरन्तर बनाए रखने में कठिनाई आती है। थमिकों की कार्यकुशलता कम हो जाती है। अकुशल थमिकों को रोजगार दिया जाता है। इनके परिणामस्वरूप राष्ट्रीय उत्पादन में गिरावट आती है तथा कीमतों में वृद्धि होती है और उपभोक्ताओं को ऊँची कीमत पर वस्तुएँ प्राप्त होती हैं।

अनुपस्थितता को रोकने के उपाय (Measures to Remove Absenteeism)—अनुपस्थितता के प्रभावों को समाप्त करने के लिए हम निम्नलिखित उपायों को काम में ले सकते हैं—

1 **कार्य की दशाओं में सुधार**—थमिकों की अनुपस्थितता को कम करने के लिए हमें कारखानों में कार्य की दशाओं में सुधार करना होगा। कारखाने में सफाई, रोशनदान, प्रकाश पक्षे तथा अच्छे औजारों की व्यवस्था करनी पड़ेगी। कार्य के घण्टों में भी कमी करनी होगी। इससे थमिक रुचि लेकर कारखाने में कार्य करेगा।

2 **उचित मजदूरी**—थमिकों की अनुपस्थितता की दर को कम करने के लिए यह अत्यन्त आवश्यक है कि उसको उचित पारिश्रमिक दिया जाए। इससे थमिकों को अधिक आय प्राप्त होगी और वह कारखानों में कार्य करने के लिए आकर्षित होगा।

3 **औद्योगिक दुर्घटना व बीमारी से सुरक्षा**—थमिकों की अनुपस्थितता को कम करने के लिए यह आवश्यक है कि औद्योगिक दुर्घटनाओं को कम किया जाए। इसके लिए सुरक्षा अधिकारियों (Safety Officers) की नियुक्तियों की जाएँ। इसके साथ ही मशीनों को ढक कर रखा जाए व प्रशिक्षित व्यक्ति ही इन मशीनों की देख-रेख के लिए रखा जाए। बीमारी के लिए उचित चिकित्सा की व्यवस्था की जाए। छूत की बीमारियों को समाप्त करने हेतु प्रबन्धकों द्वारा पहले से ही ठोस कदम उठाने चाहिए। सफाई का पूर्ण ध्यान रखा जाए।

4 **छुट्टी की व्यवस्था**—अधिकार्थ औद्योगिक थमिक ग्रामीण क्षेत्रों से आते हैं और उनका गाँवों से लगाव होने के कारण सामाजिक एवं धार्मिक उत्सवों, फसल की बुवाई व कटाई, आराम के लिए बार-बार अपने गाँवों को जाना पड़ता है। इस अनुपस्थितता को नियमित करने के लिए यह आवश्यक है कि थमिकों के लिए उचित

सवेतन छुट्टियों की व्यवस्था की जाए। यदि सवेतन छुट्टियाँ कम पडने पर बिना वेतन के छुट्टियाँ दी जानी चाहिए। आने-जाने का किराया भी दिया जाना चाहिए। इससे श्रमिकों का कारखानों से भी लगाव होगा और वे अधिक अनुपस्थित नहीं रहेंगे।

5. उचित आवास व्यवस्था—भारतीय श्रमिक श्रामीस क्षेत्रों से आकर औद्योगिक क्षेत्रों में रहते हैं। वहाँ उनको ऐसी बस्तियों में रहना पड़ता है जहाँ पर मानव तो क्या जानवर भी नहीं रह सकते। इन खराब आवास व्यवस्था के कारण श्रमिक अपना परिवार नहीं रख सकता है तथा कई सामाजिक बुराइयों उदाहरणार्थ शराबखोरी, जुआखोरी, वैश्यावृत्ति, अपराध आदि का शिकार हो जाते हैं और अनुपस्थित रहने लगता है। अतः प्रबन्धकों, श्रम-संगठनों, समाज-सुधारकों एवं सरकार का यह दायित्व है कि श्रमिकों के लिए उचित आवास व्यवस्था की जाए, जिससे कि उनकी अनुपस्थितता की दर को कम किया जा सके।

6 उचित शिक्षा की व्यवस्था—उपस्थितता को कम करने के लिए यह आवश्यक है कि औद्योगिक श्रमिकों के लिए उचित शिक्षा की व्यवस्था की जाए। जब श्रमिक शिक्षित होयें तो वे अपने दायित्व को समझेंगे तथा कार्य पर नियमित रूप से उपस्थित होंगे। इसके साथ ही उनके संगठन भी सुदृढ़ एवं सुसंगठित होंगे।

7 कल्याण कार्यों की उचित व्यवस्था—औद्योगिक श्रमिकों को आन्तरिक तथा बाह्य श्रम कल्याण क्रियाओं की पर्याप्त सुविधाएँ दी जानी चाहिए। कारखाने में विश्राम-गृहों, केन्टीन, पीने का पानी, आदि की व्यवस्था होनी चाहिए। कारखाने के बाहर श्रमिकों को पुस्तकालय, वाचनालय, मनोरंजन चिकित्सा, खेलकूद, आदि सुविधाएँ प्रदान की जानी चाहिए। इससे श्रमिक व्यस्त रहेगा तथा उसके सारे दिन की थकान दूर हो जाएगी। वह कारखाने में कार्य करने में नियमित रूप से उपस्थित होगा।

बम्बई सूती वस्त्र श्रम जाँच समिति (Bombay Textile Labour Enquiry Committee) ने अनुपस्थितता को दूर करने के सबसे अच्छे सुझाव दिए हैं। इन सुझावों पर श्रम-अनुसंधान समिति (Labour Investigation Committee) ने भी सहमति व्यक्त की है। इस समिति के अनुसार, “अनुपस्थितता को कम करने का प्रभावपूर्ण तरीका कारखाने में कार्य की उचित दशा, पर्याप्त मजदूरी, बीमारी एवं दुर्घटना से रक्षा की व्यवस्था एवं आराम के लिए अवकाश लेने की सुविधा है।”¹

अतः यदि हम यह चाहते हैं कि भारतीय औद्योगिक श्रमिक नियमित रूप से काम पर उपस्थित हों तो इसके लिए यह आवश्यक है कि उसके कार्य एवं रहने की दशाओं में सुधार किया जाए। सवेतन छुट्टियाँ दी जाएँ। जाँवर व प्रबन्धकों का अच्छा व्यवहार श्रमिकों को मिलना चाहिए। कार्य के दृष्टि न्यूनतम अधिनियम के अन्तर्गत हो।

निष्कर्ष—1 जुलाई, 1975 को घोषित आर्थिक नवीन कार्यक्रमों के कारण

श्रमिकों की अनुपस्थिति पर अवश्य अनुकूल प्रभाव पड़ा है क्योंकि सभी उद्योगों में श्रमिकों को न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 के अन्तर्गत मजदूरी का प्रभावपूर्ण क्रियान्वयन किया जा रहा है। इसीलिए उद्योग में आपात स्थिति से पूर्व 10 महीनों से चले आ रहे मजदूरी विवाद को प्रवन्धकों एवं श्रमिकों ने मिलकर निवटा लिया है और 30 जुलाई, 1975 को एक समझौता हो गया है।¹

इसी प्रकार श्रमिकों को उद्योग में एक महत्वपूर्ण साधन के रूप में मानने पर विशेष जोर दिया गया है। नवीन आर्थिक कार्यक्रम के अन्तर्गत श्रमिकों का किनी प्रकार से भी शोषण नहीं हो सकेगा। इसके परिणामस्वरूप विभिन्न उद्योगों जैसे—हस्तात, विद्युत, उत्पादन, कोयला, खाद, सीमेंट, खनिज तेल आदि के उत्पादन में क्रमशः 15.9%, 12%, 12%, 43%, 11.8% और 10% वृद्धि हुई है।²

श्रम परिवर्तन (Labour Turnover)

किसी उद्योग में श्रमिकों की संख्या में हुए परिवर्तन को श्रम-परिवर्तन कहा जाता है। एक ही हुई अवधि में किसी कारखाने अथवा उद्योग में किस सीमा तक पुराने श्रमिक उद्योग को छोड़ते हैं और नए श्रमिक उद्योग में आते हैं। श्रम अनुसंधान समिति (Labour Investigation Committee) के अनुसार, “किसी निश्चित अवधि में किसी कारखाने के श्रमिकों की संख्या में होने वाले परिवर्तन की दर से श्रम परिवर्तन परिभाषित किया जा सकता है। दूसरे शब्दों में यह एक प्रकार से पुराने श्रमिकों के किसी कारखाने की सेवाओं को छोड़ने तथा नए श्रमिकों के भर्ती होने की मात्रा का माप है।”³ अतः काम छोड़कर जाने वाले श्रमिकों व नए श्रमिकों की संख्या के आधार पर श्रम परिवर्तन को मापा जा सकता है।

श्रम परिवर्तन के प्रभाव (Effects of Labour Turnover)

कुछ सीमा तक श्रम परिवर्तन लाभदायक होता है। यदि पुराने श्रमिक प्रवृत्त प्रहृण करते हैं और उनकी जगह नए श्रमिकों को लगाया जाता है तो इससे बेरोजगारी दूर होती है। लेकिन इस प्रकार का श्रम-परिवर्तन बहुत कम होता है। अधिकांश श्रम-परिवर्तन श्रमिकों को त्याग-पत्र देने तथा मालिकों द्वारा उन्हें नौकरी से निकालने से होता है। श्रम परिवर्तन से समाज के सभी वर्गों—श्रमिकों, श्रम-संगठनों, मालिकों तथा राष्ट्रीय अर्थ-व्यवस्था को हानि उठानी पड़ती है। श्रम परिवर्तन के निम्न प्रभाव होते हैं—

1. रोजगार की अस्थिरता (Instability of Employment)—श्रम परिवर्तन से सर्व प्रथम श्रमिकों को हानि उठानी पड़ती है। श्रमिक कभी एक कारखाने में कार्य करते हैं और कुछ समय बाद दूसरे कारखाने में काम करने लग

1 N K Singh New Deal for Steel Workers, Economic Times 1-3-76

2 राजस्थान पत्रिका, 10 जनवरी, 1976

3 Labour Investigation Committee Main Report p 101

जाते हैं। उनको यह पता नहीं रहता है कि किस उद्योग में कितने समय तक कार्य करना है। उनके रोजगार में अस्थिरता पायी जाती है। स्थायी नहीं होने से उनको स्थायी लाभ उदाहरणार्थ—प्रोबिडेंट फण्ड, ऊँची मजदूरी, वृद्धावस्था की पेंशन आदि नहीं मिल पाते हैं। उनकी कार्य-कुशलता भी घट जाती है।

2. श्रमिक सघों को हानि—श्रम परिवर्तन के कारण श्रमिक उनके सगठनों में सदस्य नहीं बन पाते हैं और न नियमित रूप से चन्दा दे पाते हैं। श्रम परिवर्तन हमारे देश में एक मुहृद व सगठित श्रम-सघ आन्दोलन के विकास में बाधा उपस्थित करता है।

3. प्रबन्धकों को हानि—श्रम परिवर्तन से प्रबन्धकों को अपने कारखाने के उत्पादन को निरन्तर एवं निर्वाह रखने के लिए नए श्रमिकों की भर्ती करनी पड़ती है और उनके प्रशिक्षण की व्यवस्था करनी पड़ती है। पुराने श्रमिकों के चले जाने से कारखाने के उत्पादन की मात्रा तथा किस्म पर विपरीत प्रभाव पड़ता है क्योंकि श्रमिकों की कार्यकुशलता कम हो जाती है।

4. श्रम भर्ती में भ्रष्टाचार को प्रोत्साहन—श्रम परिवर्तन से पुराने श्रमिकों के चले जाने से उनके स्थान पर नए श्रमिक भर्ती किए जाते हैं। इन नए श्रमिकों की भर्ती में मध्यस्थ (जाँवर, चौधरी, मुस्द्म, मिस्त्री आदि) रिश्वत लेते हैं तथा श्रमिकों का आर्थिक शोषण करते हैं। श्रम अनुसंधान समिति के अनुसार, "भर्ती की विभिन्न एजेंसियों से अधिकांश उद्योगों में भ्रष्टाचार और रिश्वतखोरी पनपती है। भर्ती करने वाले दलाल जिन्हें विभिन्न नामों—सिरदार, कमाना, मुक्द्म, मिस्त्री आदि से जाने जाते हैं वे पुराने श्रमिकों को नीकरी से निकाल देते हैं तथा नए श्रमिकों की भर्ती द्वारा अपनी जेबों को भरते हैं।"¹

5. मानवीय व भौतिक साधनों के अधिकतम उपयोग में बाधा—श्रम परिवर्तन के कारण नए श्रमिकों की भर्ती होती रहती है तथा पुराने श्रमिक संस्थान को छोड़कर चले जाते हैं। इससे न तो मानवीय और न ही भौतिक साधनों का अधिकतम उपयोग हो पाता है। पुराने श्रमिकों की योग्यता का लाभ नहीं मिल पाता। उनकी कार्यकुशलता घट जाती है। इससे राष्ट्रीय उत्पादन में कमी आती है।

श्रम परिवर्तन का माप

(Measurement of Labour Turnover)

श्रम अनुपस्थिति की भाँति ही श्रम परिवर्तन के सम्बन्ध में मापन का सम्भाव्य है। श्रम-परिवर्तन को सही रूप से मापना कठिन है। श्रम-परिवर्तन के मापन में निम्न कठिनाइयाँ आती हैं—

1. संस्थान को छोड़कर जाने वाले तथा प्रवेश करने वाले श्रमिकों के अनुपात के आधार पर ही श्रम-परिवर्तन को मापा जाता है, लेकिन इसके सम्बन्ध में कारखानों द्वारा सही विवरण नहीं रखा जाता है। इसी प्रकार दोनों के अनुपात में

भी असमानता उस समय उत्पन्न हो जाती है जब रोजगार में उतार-चढ़ाव उत्पन्न हो जाता है।

2 बदली श्रमिकों (Badli Labour) के कारण भी श्रम-परिवर्तन मापन कठिन है क्योंकि स्थायी श्रमिकों को अनिवार्य रूप से अवकाश देकर बदली श्रमिकों को रोजगार दिया जाता है। लेकिन वास्तव में इससे श्रम परिवर्तन नहीं हो पाता है।

3 श्रम-परिवर्तन और अनुपस्थितता के अन्तर का स्पष्ट ज्ञान न होने से श्रम-परिवर्तन को मापने में कठिनाई आती है। कभी-कभी श्रमिक कार्य से अनुपस्थित रह कर बाद में दो चार महीने बाद आ जाता है तो इसे अनुपस्थितता के अन्तर्गत रखा जाए अथवा नहीं। यह भी कठिनाई श्रम-परिवर्तन के माप में आती है।

4 श्रमिक किसी उद्योग के एक संस्थान को छोड़कर दूसरे संस्थान में कार्य करने लग जाता है तो इससे श्रम परिवर्तन की दर तो बढ़ जाती है। लेकिन दक्षता को आधार मानने पर उत्पादन पर प्रतिकूल प्रभाव नहीं पड़ता है। अतः इसे श्रम परिवर्तन के अन्तर्गत रखा जाए अथवा नहीं क्योंकि इससे कार्यकुशलता पर कोई विपरीत प्रभाव नहीं पड़ता।

इन उपर्युक्त कठिनाइयों के कारण विभिन्न भारतीय उद्योगों में श्रम परिवर्तन की ऊँची दर होने पर भी हम इसको माप नहीं सकते हैं। फिर भी कई समितियों तथा अनुसंधानकर्ताओं ने इसके माप के आधार प्रस्तुत किए हैं। श्रम परिवर्तन का माप निम्न सूत्र के आधार पर किया जा सकता है—

$$T = \frac{S}{F} \times 100 \quad \text{or} \quad T = \frac{A}{F} \times 100$$

इसमें T श्रम परिवर्तन, S संस्थान से अलग हुए श्रमिकों की संख्या (Separation rate), F संस्थान में कार्य करने वाले श्रमिकों की संख्या तथा A संस्थान में नए श्रमिकों की संख्या (Accession rate) को प्रदर्शित करते हैं।

श्रम-परिवर्तन की सीमा

(Extent of Labour Turnover)

शाही श्रम आयोग, 1931 के अनुसार अधिकांश कारखानों में प्रति माह लगाए गए नए श्रमिक कुल श्रमिकों की संख्या का 5% थे। बम्बई वस्त्र श्रम जाँच समिति के अनुसार, “यद्यपि भारत के सभी संगठित उद्योगों में श्रम परिवर्तन तीव्र गति के साथ पाया जाता है, किन्तु श्रम परिवर्तन की सीमा के सम्बन्ध में विश्वसनीय आँकड़े उपलब्ध नहीं हैं। इनका प्रमुख कारण है—श्रम-परिवर्तन के माप में होने वाली कठिनाइयाँ। अतः जब तक विभिन्न संस्थाओं द्वारा श्रम परिवर्तन के सही व सच्चे आँकड़े अस्तुत नहीं किए जाते, तब तक श्रम-परिवर्तन का वर्तमान प्रतिशत का कोई व्यावहारिक महत्व नहीं है।”¹

भारतीय उद्योगों में श्रम परिवर्तन का मासिक प्रतिशत अग्रलिखित प्रकार से है।

मूती वस्त्र उद्योग में 0.6% ऊनी वस्त्र उद्योग में 0.4%, सोने की खानों में 1.6%, सीमेंट उद्योग में 2%, कांच उद्योग में 2.1%, चावल की मिलों में 3.1% और जूट उद्योग में 9.6%। सबसे अधिक श्रम-परिवर्तन की दर जूट उद्योग में पायी जाती है। जिन उद्योगों में रोजगार में उतार-चढ़ाव होते हैं वहाँ श्रम-परिवर्तन अधिक होता है जबकि इसकी विपरीत अवस्था में श्रम-परिवर्तन कम होता है। फिर भी अनुपस्थितता की तुलना में श्रम परिवर्तन हमारे देश में कम पाया जाता है। श्रम-परिवर्तन पाश्चात्य देशों की तुलना में भारत में कम पाया जाता है क्योंकि शहरी क्षेत्र में बेरोजगारी तथा ग्रामीण क्षेत्र में अर्द्ध-बेरोजगारी विद्यमान होने के कारण दीर्घकाल तक श्रमिक कार्य पर लगा रहता है।

श्रम-परिवर्तन के कारण

(Causes of Labour Turnover)

श्रम-परिवर्तन कई कारणों से होता है लेकिन मोटे तौर पर श्रम परिवर्तन दो कारणों से होता है। प्रथम श्रमिकों द्वारा त्याग-पत्र देना तथा द्वितीय श्रमिकों को नौकरी से निकाल देना। श्रम परिवर्तन के विभिन्न कारण निम्नलिखित हैं—

1. प्राकृतिक कारण (Natural Causes)—श्रम-परिवर्तन के कुछ कारण प्रकृति के नियम पर आधारित हैं जिन्हें मनुष्य नहीं रोक सकता है। इन कारणों के परिणामस्वरूप श्रमिकों को कार्य छोड़ना पड़ता है और उनके स्थान पर नए श्रमिकों को भर्ती किया जाता है उदाहरणार्थ श्रमिकों की मृत्यु, औद्योगिक बीमारियों तथा दुर्घटनाओं के कारण श्रमिक का अयोग्य हो जाना, अधिक घायु हो जाना आदि।

2. श्रमिकों द्वारा त्याग-पत्र देना (Resignation by workers)—श्रम परिवर्तन श्रमिकों द्वारा काम छोड़ने अथवा नौकरी से स्तीका देने से भी होता है। श्रमिक त्याग-पत्र दूसरे व्यवसाय में अपनी उन्नति अथवा मालिकों के व्यवहार से क्षुब्ध होकर देता है। श्रमिकों द्वारा त्याग-पत्र कई कारणों से दिए जा सकते हैं—

(i) कारखानों में कार्य की दशाओं का ठीक न होना, (ii) उचित मजदूरी न मिलना, (iii) आवास की अच्छी व्यवस्था न होना, (iv) अस्वस्थता तथा बीमारी, (v) वृद्धावस्था तथा पारिवारिक परिस्थितियाँ, (vi) दूसरी जगह अच्छी नौकरी का मिलना, (vii) मालिकों के दुर्व्यवहार, (viii) श्रम-प्रवासिता अथवा गाँव से श्रमिकों का लगाव, (ix) संवेतन छुट्टियाँ न मिलना आदि।

3. मिल-मालिकों द्वारा नौकरी से निकाल देना (Dismissal by employers)—श्रम परिवर्तन मिल मालिकों द्वारा श्रमिकों को नौकरी से निकाल देने के कारण होता है। मिल-मालिक श्रमिकों को कई कारणों से नौकरी से निकाल देते हैं। श्रमिकों के विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्यवाही दुराचरण से श्रमिकों को नौकरी से अलग किया जा सकता है। श्रमिकों में अकुशलता तथा उनके द्वारा हड़ताल में भाग लेने पर भी नौकरी से बर्खास्त किया जाता है और उनकी जगह नए श्रमिक भर्ती किए जाते हैं। मौसमी उद्योगों में कार्य पूरा होते ही श्रमिकों को

नौकरी से निकास दिया जाता है। मजदूरी बिल को कम करने हेतु भी मिल-मालिक अधिक ऊँचे वेतन वाले श्रमिकों को निकाल कर नए श्रमिकों को नीची मजदूरी पर भर्ती कर लेते हैं।

4. बदली प्रणाली (Badli System)—श्रमिकों की अनुपस्थिति में बदली श्रमिक रखे जाते हैं जिन्हें रोजगार देने के लिए पुराने श्रमिकों को अनिवार्य छुट्टी पर जाना पड़ता है। इससे श्रम-परिवर्तन की दर ऊँची पायी जाती है।

5 अन्य कारण (Other Causes)—श्रम-परिवर्तन होने के अन्य कारण भी हैं। इससे उद्योग से पुराने श्रमिक चले जाते हैं तथा नए श्रमिकों की भर्ती की जाती है। वे निम्न हैं—

- (i) ऊँचे जीवन-स्तर की सालसा तथा अन्य कारखानों अथवा संस्थानों में ऊँचे वेतन के आकर्षण से श्रम-परिवर्तन,
- (ii) मनोवैज्ञानिक कारणों से श्रम-परिवर्तन। उदाहरणार्थ सयुक्त परिवार प्रथा, ग्रामीण वातावरण, पारिवारिक स्नेह आदि।
- (iii) मध्यस्थों द्वारा श्रमिकों का शोषण करने के कारण श्रम परिवर्तन। वे नए श्रमिकों की भर्ती करते हैं तथा पुराने श्रमिकों को निकास देते हैं।
- (iv) व्यापार-चक्रों (Trade/Business cycles) के कारण रोजगार के अवसरों में उतार-चढ़ाव,
- (v) युद्ध-काल में श्रमिकों की अधिक माँग के कारण ऊँची मजदूरी का आकर्षण,
- (vi) धर्म, भाषा, रहन-सहन, जाति आदि की भिन्नता से श्रम-परिवर्तन।

श्रम-परिवर्तन को कम करने के उपाय

(Measures to Reduce Labour Turnover)

श्रम-परिवर्तन से श्रमिकों, प्रबन्धकों, समाज व राष्ट्र को हानि होती है। इस हानि से बचने के लिए श्रम परिवर्तन की दर को घटाना आवश्यक है। इसके लिए निम्न उपायों को काम में लाया जा सकता है।

1 श्रमिकों की भर्ती में सुधार—श्रम-परिवर्तन को कम करने के लिए यह आवश्यक है कि श्रमिकों की भर्ती मध्यस्थों द्वारा न की जाए। श्रमिकों की भर्ती प्रत्यक्ष रूप से श्रम अधिकारियों अथवा कारखाना प्रबन्धकों द्वारा की जानी चाहिए। रोजगार कार्यालयों की स्थापना बड़े पैमाने पर की जा सकती है। इन कार्यालयों से श्रमिकों की भर्ती में व्याप्त भ्रष्टाचार को दूर किया जा सकता है तथा श्रम-परिवर्तन को कम किया जा सकता है। बदली पद्धति को भी नियन्त्रित किया जाना चाहिए जिससे स्थायी श्रमिकों को अनिवार्य छुट्टियों पर नहीं जाना पड़े।

2. श्रमिकों के कार्य एवं रहने की दशाओं में सुधार—कारखानों में रोगनदान, खिडकियाँ, सफाई, प्रकाश, स्वच्छ वायु आदि उपलब्ध होने से कार्य करने में श्रमिक रुचि रखेगा। इससे साथ ही श्रमिक की आवास व्यवस्था को भी सुधारा जाना

चाहिए जिससे श्रमिक अपना परिवार साथ रख सके अथवा अन्य सामाजिक बुराईयों से दूर रह सके।

3 श्रमिक की आर्थिक दशा और श्रम कल्याण में वृद्धि—श्रम-परिवर्तन को कम करने के लिए यह जरूरी है कि श्रमिकों को पर्याप्त मजदूरी दी जाए। जब उचित मजदूरी मिलेगी तो श्रमिक एक व्यवसाय को छोड़कर दूसरे व्यवसाय में नहीं जाएगा। श्रम कल्याण में वृद्धि करने के लिए कारखानों में श्रमिकों के लिए वेन्टीन, पीने लायक पानी, विश्रामगृह आदि की सुविधा होनी चाहिए तथा कारखानों के बाहर डाक्टरालय, पुस्तकालय, मनोरंजन, चिकित्सा, आवास, खेलकूद आदि की सुविधाएँ श्रमिकों हेतु प्रदान की जानी चाहिए। इससे श्रमिकों में श्रम परिवर्तन कम होगा।

4 सामाजिक सुरक्षा की व्यवस्था—श्रम-परिवर्तन को रोकने के लिए यह अत्यन्त आवश्यक है कि बुचंटनायो, औद्योगिक बीमारियों के रोजगारी छूटनी, आदि के लिए श्रमिकों को सामाजिक सुरक्षा प्रदान की जानी चाहिए। इससे श्रमिक अविषय की अनिश्चितताओं में भी काम करता रहेगा।

5 सवेतन छुट्टियों की व्यवस्था—श्रम-परिवर्तन को रोकने हेतु भारतीय औद्योगिक श्रमिकों को पर्याप्त सख्या में सवेतन छुट्टियाँ देना आवश्यक है। जब छुट्टियाँ न हों तो बिना वेतन के छुट्टियाँ प्रदान करनी चाहिए। इससे श्रमिक अपने गाँव सामाजिक, पारिवारिक एवं धार्मिक उत्सवों पर जा सकेंगे और इससे श्रम परिवर्तन को कम किया जा सकेगा।

बम्बई श्रम जाँच समिति ने श्रम-परिवर्तन को कम करने हेतु श्रमिकों की भर्ती में सुधार करने को एक महत्त्वपूर्ण उपाय बताया है। इसके अतिरिक्त श्रम परिवर्तन को रोकने के लिए रोजगार कार्यालयों की स्थापना, मध्यस्थों के अधिकारों पर उचित नियंत्रण, कार्मिक विभाग का संगठन आदि उपाय काम में लेने चाहिए। वर्तमान समय में स्थायी श्रम शक्ति एवं कम श्रम परिवर्तन हेतु यह भी आवश्यक है कि कार्य की दशाओं में सुधार किया जाए, पर्याप्त मजदूरी दी जाए एवं श्रमिकों को प्रबन्ध में सहभागिता प्रदान की जाए। इससे भारतीय औद्योगिक श्रमिक पाश्चात्य देशों की भाँति स्थायी श्रम शक्ति (Stable Labour Force) का निर्माण कर सकेंगे तथा श्रम-परिवर्तन और अनुपस्थितता से होने वाले दुष्परिणामों को रोका जा सकेगा।

भारतीय सार्वजनिक क्षेत्र में श्रम

(Labour in the Indian Public Sector)

भारतीय श्रम व्यवस्था में सार्वजनिक क्षेत्र का महत्त्वपूर्ण स्थान है। सार्वजनिक क्षेत्र के उद्योगों का अर्थ उद्योगों का स्वामित्व और प्रबन्ध सरकार के अधीन हो। लेकिन यह आवश्यक नहीं है कि प्रबन्ध और स्वामित्व दोनों ही सरकार के हाथ में हों। सार्वजनिक क्षेत्र के उद्योगों का महत्त्व इस बात पर निर्भर करता है कि उनकी स्थापना के पीछे क्या उद्देश्य है ?

भारत में मिश्रित अर्थ व्यवस्था को अपनाया गया है जिसके अन्तर्गत निजी व सार्वजनिक क्षेत्रों का साथ-साथ विकास हो सकेगा। भारतीय नियोजित अर्थ-व्यवस्था में समाजवादी समाज की स्थापना को महत्त्व दिया गया है। इसके उद्देश्य की पूर्ति के लिए यह आवश्यक है कि सार्वजनिक क्षेत्र में अधिक से अधिक उद्योग स्थापित किए जाएँ। सन् 1948 में प्रथम औद्योगिक नीति के प्रस्ताव की घोषणा की गई और सन् 1956 में दूसरी विस्तृत औद्योगिक नीति की घोषणा की गई है। इसके अन्तर्गत सार्वजनिक क्षेत्र के उद्योगों को अधिक व्यापक क्षेत्र प्रदान किया गया।

सार्वजनिक क्षेत्र में उद्योग विभिन्न प्रकार के होते हैं। प्रथम प्रकार के वे उद्योग हैं जो सरकारी विभागों द्वारा चलाए जाते हैं—उदाहरणार्थ रेलवे, डाक व तार विभाग आदि। द्वितीय प्रकार के वे उद्योग जो वैधानिक निगमों (Statutory Corporations) के अन्तर्गत चलाए जाते हैं, जैसे भारतीय खाद्य निगम, राज्य व्यापार निगम, भारतीय उर्वरक निगम आदि। तृतीय प्रकार के वे उद्योग जो कम्पनियों के रूप में चलाए जाते हैं और इनका पंजीयन सरकारी कम्पनी के रूप में भारतीय कम्पनी अधिनियम, 1956 के अन्तर्गत होता है।

भारतीय सार्वजनिक क्षेत्र में श्रम (Labour in Indian Public Sector)—विभागीय क्षेत्र के सार्वजनिक उद्योगों में खेमे कर्मचारी सरकारी कर्मचारी हैं, जबकि सरकारी नियमों और कम्पनियों में कार्य करने वाले कर्मचारी तकनीकी दृष्टि से भिन्न हैं। औद्योगिक कर्मचारी भारतीय औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 (Industrial Disputes Act of 1947) के अन्तर्गत आते हैं जबकि अन्य कर्मचारी नहीं। केन्द्रीय सरकार के कर्मचारियों की गणना के अनुसार 1966 में सरकार के कुल औद्योगिक श्रमिकों का 84% रेलवे, रक्षा तथा तार एवं डाक विभाग में काम करते थे।

भर्ती का तरीका

(Methods of Recruitment)

सार्वजनिक क्षेत्र में भर्ती प्रत्यक्ष एवं रोजगार कार्यालयों के माध्यम से की जाती है। व्यवहार में प्रत्यक्ष रूप से भर्ती का तरीका अधिक पाया जाता है। सार्वजनिक उद्योगों में ठेका श्रम पद्धति (Contract Labour System) प्रचलित है। सौह एवं इस्पात उद्योग में ठेका श्रम पाया जाता है। भारतीय राष्ट्रीय श्रम संघ कांग्रेस (INTUC) ने इस प्रथा को समाप्त करने की मांग की है। सार्वजनिक क्षेत्र के उद्योगों में विभिन्न प्रकार के कर्मचारियों की भर्ती तथा चयन का कार्य ईमानदारी और योग्यता के आधार पर होना चाहिए। व्यवहार में यह देखा गया है कि चयन सीमित के अग्रक्षेत्र अथवा सदस्यों आदि ने अपने सम्बन्धियों का चयन किया है। इससे कर्मचारियों में मनोवैज्ञानिक असन्तोष (Psychological Discontent) फैल जाता है। अतः डॉ. गेहता एवं डॉ. माहेश्वरी के अनुसार, 'सार्वजनिक क्षेत्र के उद्योगों में चयन सही होना चाहिए क्योंकि वास्तव में श्रम असन्तोष किसी भी तारखाने में यही से शुरू होता है। यहाँ यह बताना व्यर्थ नहीं होगा कि साक्षात्कार

प्रक्रिया सुनने के लिए चयन स्वतन्त्र होना चाहिए। इसमें गोपनीयता रखने से सदेह उत्पन्न होता है। इसलिए सदेह की सम्भावनाओं को दूर करने का प्रयास किया जाना चाहिए।¹ विभिन्न प्रकार की नौकरियों के चयन का तरीका भी समान है। चयन वैज्ञानिक आधार पर होना चाहिए। इससे दुर्घटनाएँ, अनुपस्थितता तथा श्रम-परिवर्तन कम हो सकेंगे। जिस क्षेत्र में कारखाना लगाया गया है उस क्षेत्र के लोगों को रोजगार में प्राथमिकता दी जानी चाहिए।

श्रमिकों को दिया जाने वाला प्रशिक्षण विनिष्टीकरण पर आधारित होता है। इसके कारण श्रमिक एक या सीमित वर्ग की नौकरी के योग्य ही रहता है। प्रत प्रशिक्षण ऐसा दिया जाए कि श्रमिक एक कार्य से दूसरे कार्य में एक ही कारखाने में जा सकें। इससे एक ओर श्रम-परिवर्तन कम होगा और दूसरी ओर श्रम की अधिकता से होने वाली बेरोजगारी को कम किया जा सकेगा।

इन उद्योगों के कर्मचारियों की पदोन्नति वरिष्ठता तथा योग्यता दोनों के मिश्रण के आधार पर की जानी चाहिए।

अविकसित देशों में कुशल, प्रशिक्षित एवं शिक्षित कर्मचारियों के अभाव में, विशेष रूप से उच्च पदों में, सार्वजनिक उद्योगों को चलाने में बड़ी कठिनाई का सामना करना पड़ता है।

कार्य के घण्टे (Hours of Work)—आराम, श्रमिकों के स्वास्थ्य एवं उनकी कार्यकुशलता में वृद्धि हेतु कार्य के घण्टों में कमी करने के महत्त्व को स्वीकार किया गया है। यह सरकारी विधान श्रम सघवाद, श्रमिकों की बढ़ती हुई सौदागरी शक्ति और तकनीकी परिवर्तनों द्वारा ही सम्भव हुआ है।

कारखानों में (In Factories) वयस्क के लिए 48 घण्टे प्रति सप्ताह और 9 घण्टे प्रतिदिन, जबकि बच्चों व किशोरों के लिए यह क्रमशः 4-5 घण्टे प्रतिदिन रखा गया है। इनको बीच में आराम भी दिया जाएगा।

खानों में (In Mines) काम करने वाले श्रमिकों हेतु कार्य के घण्टे ऊपर कार्य करने वालों के लिए 9 घण्टे प्रतिदिन और 48 घण्टे प्रति सप्ताह जबकि खानों के अन्दर कार्य करने वाले श्रमिकों को 8 घण्टे प्रतिदिन और 48 घण्टे प्रति सप्ताह रखे गए हैं।

बागानों में (In Plantation) कार्य करने वाले वयस्क श्रमिकों और बच्चों व किशोरों के लिए क्रमशः 54 घण्टे और 40 घण्टे प्रति सप्ताह रखे गए हैं। प्रतिदिन के घण्टे निर्दिष्ट नहीं हैं फिर भी कार्य का फैलाव (Spread-over) 12 घण्टे से अधिक नहीं होगा।

सवेतन नुदितियाँ कारखानों में वयस्को व बच्चों को क्रमशः 20 दिन और 15 दिन कार्य करने पर एक-एक दिन की मिलेगी।

खानों के अन्दर और ऊपर कार्य करने वाले श्रमिकों को एक-एक दिन का सवेतन अवकाश क्रमशः 16 दिन और 20 दिन कार्य करने पर मिलेगा।

1 Dr Mehta and Dr Maheshwari, Public Undertaking & Labour in India, 1974, ■ 23

वागानों में कार्य करने वाले श्रमिकों को वयस्क श्रमिकों को 20 दिन कार्य पर और बच्चे को 16 दिन कार्य करने पर एक एक दिन का सवेतन भवकाश मिलेगा।

प्रो मेहता एवं प्रो माहेश्वरी के अनुसार "देश के संगठित क्षेत्र के कुल रोजगार (179.39 लाख) का सन् 1973 में 111.89 लाख अथवा 62.5% सार्वजनिक उद्योगों में था तथा शेष 67.50 लाख अर्थात् 37.5 प्रतिशत निजी क्षेत्र में था। जबकि यह प्रतिशत सन् 1961 में सार्वजनिक एवं निजी क्षेत्रों में क्रमशः 58.3 एवं 41.7 था।"¹ इस प्रकार सार्वजनिक क्षेत्र में रोजगार में वृद्धि हुई है। सार्वजनिक उद्योगों का रोजगार प्रशासन, तकनीकी, क्लर्क एवं सेवा, मनोरंजन एवं खेल-कूद आदि विभागों में अधिक लगा हुआ है। जबकि निजी क्षेत्र का अधिकांश रोजगार विक्रय, मजदूरी व खानों और अनुशुचित श्रमिकों के रूप में पाया जाता है। अधिक कर्मचारियों के कारण उत्पादन लागत ऊँची आती है।

मजदूरी (Wages)—श्रमिकों को उसकी सेवाओं के बदले दिया जाने वाला पारिश्रमिक ही मजदूरी कहलाता है। श्रम उत्पादन का एक साधन है। मजदूरी का भुगतान समयानुसार तथा कार्यानुसार किया जाता है। हमारे देश में अभी राष्ट्रीय मजदूरी नीति नहीं बनाई गई है। मौद्रिक मजदूरी में स्थिरता नहीं है क्योंकि मुद्रा-स्थिति हमारे देश में विद्यमान है। हमारी विभिन्न पंचवर्षीय योजनाओं में मजदूरी नीति निम्न प्रकार स रही है—

प्रथम पंचवर्षीय योजना—सार्वजनिक एवं निजी क्षेत्रों में मजदूरी समान होनी चाहिए। वेतन-मण्डलों (Wage Boards) को स्थायी आधार पर नियुक्त किया जाना चाहिए। मजदूरी की विभिन्नताओं को दूर किया जाना चाहिए और न्यूनतम मजदूरी अधिनियम 1948 को प्रभावपूर्ण ढंग से लागू किया जाए।

दूसरी पंचवर्षीय योजना में समाजवादी समाज की स्थापना के उद्देश्य को प्राप्त करने हेतु विभिन्न उद्योगों में मजदूरी थोड़ी स्थापित करने व उनके द्वारा दी गई सिफारिशों को प्रभावपूर्ण तरीके से लागू करने की योजना बनाई गई है। मजदूरी गणना (Wage Census) का कार्य भी इस योजना काल में किया गया।

तीसरी पंचवर्षीय योजना में औद्योगिक एवं कृषि श्रमिकों को न्यूनतम मजदूरी दिलाने का दायित्व सरकार द्वारा लिया गया। सन् 1965 में मजदूरी उत्पादन और कीमतों के बीच सम्बन्ध का अध्ययन करने हेतु एक अध्ययन दल नियुक्त किया गया। लेकिन सन् 1962 व सन् 1965 के चीनी व पाकिस्तानी आक्रमणों से इस क्षेत्र में कुछ भी प्रगति नहीं हो सके।

चौथी योजना में श्रमिकों की मजदूरी में कीमत सूचकांक के अनुसार वृद्धि की गई। इस वृद्धि से उत्पादन लागत में वृद्धि हुई और पुनः महंगाई बढ़ गई।

पाँचवीं पंचवर्षीय योजना—इसके अन्तर्गत कीमतों में स्थिरता रखने के लिए मजदूरी की वृद्धि को श्रम उत्पादकता से जोड़ने का प्रस्ताव रखा गया है। श्रमिकों

की उत्पादकता में वृद्धि के लिए अच्छा भोजन, पोषाहार एवं स्वास्थ्य स्तर, शिक्षा एवं प्रशिक्षण का उच्चस्तर, अधिक उत्पादक तकनीकी और अनुशासन में सुधार आदि पर जोर दिया गया है।

न्यूनतम मजदूरी प्रदान करना आवश्यक है। लेकिन बिना रोजगार की गारन्टी के न्यूनतम मजदूरी का कोई महत्त्व नहीं है। अमगठित क्षेत्रों में न्यूनतम मजदूरी के विभिन्न प्रावधानों को प्रभावपूर्ण ढंग से लागू नहीं किया जाता है। अतः राष्ट्रीय स्तर पर इस न्यूनतम मजदूरी को उचित एवं प्रभावपूर्ण ढंग से लागू किया जाना चाहिए।

सार्वजनिक एवं निजी क्षेत्रों के लिए एक राष्ट्रीय मजदूरी ढांचा तैयार किया जाना चाहिए। इस प्रकार पाँचवी योजना काल में विचार किया जाएगा। कीमत-मजदूरी-आय नीति (Price-Wages Income Policy) को पाँचवी योजना में महत्वपूर्ण स्थान दिया गया है। इससे स्थिरता के साथ विकास एवं सामाजिक न्याय की प्राप्ति हो सकेगी। इन तीनों में घनिष्ठ सम्बन्ध है तथा तीनों में उचित सन्तुलन भी आवश्यक है। हाल ही में हमारे प्रधान मंत्री द्वारा घोषित नवीन आर्थिक कार्यक्रमों (New Economic Programmes) से कीमतों में गिरावट आई है। इससे श्रमिक वर्ग और गरीब वर्ग के लोगों को राहत मिलेगी तथा देश में एक निश्चित कीमत मजदूरी आय नीति के लिए माग प्रशस्त होगा।

श्रमिक विवाद और सम्बन्ध (Labour Disputes and Relations)— गत दशक में सार्वजनिक उद्योगों में विवादों की संख्या में वृद्धि हुई। शोषक व शोषित के भेद को समाप्त कर दिया जाना चाहिए। औद्योगिक विवादों से किसी न किसी रूप में श्रमिकों में पाए जाने वाले असन्तोष का पता चलता है। प्रतिवर्ष 2 करोड़ रुपये की हानि श्रम दिनों की हानि के कारण से होती है। केन्द्रीय तथा राज्य सरकारों के उद्योगों में समान रूप से ही औद्योगिक विवाद देखने को मिलते हैं।

औद्योगिक विवादों के कई कारण हो सकते हैं। इनमें मानव निर्मित कारण तथा आधुनिक औद्योगीकरण की जटिलताओं की देन है। विभिन्न कारणों के आधार पर होते वाले विवादों से देखन पर पता चलता है कि सबसे अधिक विवाद मजदूरी और भत्तों से सम्बन्धित होते हैं। डॉ. मेहता और डॉ. माहेश्वरी के अनुसार यह सन् 1961-62 में 30.4 प्रतिशत था जो बढ़ कर सन् 1971-72 में 37.1% हो गया। इसी प्रकार बोनस, कर्मचारी और छुट्टी, छुट्टी और कार्य के घण्टे, अनुशासन, अन्य कारणों का प्रतिशत क्रमशः सन् 1961-62 में 6.9%, 29.3%, 3%, 30.4% था वह बढ़कर सन् 1971-72 में 10.6%, 25.6%, 3.1%, 3.8% एवं 20.8% हो गया।

कुल विवादों की संख्या सन् 1961-62 में 1357 थी वह बढ़कर सन् 1972-73 में 2137 हो गई। इन झगड़ों में सम्मिलित श्रमिकों की संख्या 512 हजार से बढ़कर 1227 हजार हो गई। इसी अवधि में मानव दिनों की हानि 4919 हजार से बढ़कर 12750 हजार हो गई।¹

अप्रैल से दिसम्बर, 1974 की अवधि में बिहार में 38 बड़ी हड़तालें हुईं। सार्वजनिक क्षेत्र में 8,00,353 कार्य दिवसों तथा निजी क्षेत्र में इसी अवधि में 7,24,642 कार्य दिवसों की हानि हुई है। रेलवे हड़तालों के दौरान और देश के विभिन्न भागों में सन् 1973-74 में छुटपुट आन्दोलनों के परिणाम स्वरूप 124 करोड़ रु की हानि हुई है और इसके कारण राष्ट्रीय अर्थ-व्यवस्था को 10 गुनी से भी अधिक हानि हुई है।¹

लेकिन आपातकालीन स्थिति तथा मजदूर आर्थिक कार्यक्रम की घोषणा (1 जुलाई, 1975) के पश्चात् हड़तालों, कार्य दिवसों की हानि आदि शून्य रहे हैं क्योंकि सरकार ने श्रमिकों के सभी विवादों को 31 अगस्त, 1975 तक निपटाने की घोषणा कर दी थी तथा शेष विवादों का पचनिर्णय व मजदूरों एवं प्रबन्धकों के सामूहिक प्रयास से निपटाने पर जोर दिया गया था।²

सार्वजनिक उद्योगों के प्रबन्धकों पर श्रम कानूनों और नियमनों का लागू न करना, श्रमिकों का अनुचित व्यवहार और अनुचित श्रम व्यवहार, श्रम-सघों को मान्यता न देना, अनुशासन संहिता को स्वीकार और लागू न करना आदि आरोप लगाए गए हैं। श्रमिकों को प्रबन्ध में सहभागिता देने के क्षेत्र में भी सन्तोषजनक प्रगति नहीं हुई है।

सार्वजनिक क्षेत्र के उद्योगों में भौद्योगिक सम्बन्ध सन्तोषजनक नहीं रहे हैं। इसके निम्न कारण दिए गए हैं—

1 सरकारी नीतियों को सार्वजनिक एवं निजी क्षेत्र में समान रूप से लागू नहीं किया गया था। सार्वजनिक उद्योगों के प्रबन्धकों ने कई त्रिपक्षीय नीतियों तथा प्रस्तावों को लागू नहीं किया था। साथ ही कई प्रस्तावों से सार्वजनिक क्षेत्र को छूट दिलवा दी गई थी। इससे श्रमिक असन्तुष्ट थे।

2 सार्वजनिक उद्योगों में अध्ये प्रशासकों को ही प्रबन्धकों के पद पर नियुक्त कर दिया गया था। अध्ये प्रबन्धक हेतु अध्ये प्रशासक का होना आवश्यक नहीं है। इससे उनमें तानाशाही, लातफ़ीतावाही तथा जिम्मेदारी टालने आदि के दोष पाए जाते हैं।

3 सार्वजनिक उद्योगों के विस्तार को अपने आप में एक साधन मानने के कारण प्रबन्धकों का महत्त्व कम हो गया है।

4 श्रमिक सघ अपने नेताओं के सहारे राजनीतिक दल से मिलकर अपना कार्य करवा लेते हैं जबकि प्रबन्धक ऐसा करके लाभ नहीं उठा सकते हैं।

अतः मधुर भौद्योगिक सम्बन्धों के लिए सरकारी नीतियों को सार्वजनिक क्षेत्र में पूर्ण रूप से लागू किया जाना चाहिए। सार्वजनिक क्षेत्र के उद्योगों की निजी

1 लोकतन्त्र की रक्षा—निदेशक, जनसम्पर्क निदेशालय राजस्थान जयपुर, जुलाई, 1975
1 पृष्ठ 2

2 राष्ट्रीय अनुशासन के तीस दिन सूचना एवं प्रसारण मंत्रालय, भारत सरकार, पृष्ठ 11.

क्षेत्र के लिए एक मार्गदर्शन का कार्य करना होगा। श्रमिकों को भी राष्ट्रीय हित में अपने असन्तोष को कम करना चाहिए।

निष्कर्ष—केन्द्रीय सरकार ने विभिन्न प्रमुख उद्योगों में राष्ट्रीय औद्योगिक समितियों (National Industrial Committees) की स्थापना करने का निश्चय किया है जिससे कि सम्बन्धित उद्योग की विभिन्न समस्याओं जैसे—ले प्रॉफ, छुट्टी, बन्द करना अथवा घौमे कार्य करने की प्रवृत्ति, घेराव अथवा हड़ताल पर पूर्ण रूप से ध्यान दिया जा सके। ये समितियाँ प्रबन्ध में श्रमिकों की भागीदारी की योजना को क्रियान्वयन का कार्य भी करेंगी। 18 मार्च, 1976 को केन्द्रीय सरकार ने वागान उद्योग हेतु एक द्विपक्षीय समिति (Biparite Committee) की स्थापना की घोषणा कर दी है। इसमें श्रमिकों एवं प्रबन्धकों के 9-9 प्रतिनिधि होंगे। यह समिति विभिन्न समस्याओं पर विचार करेगी जिससे कि कार्यकुशलता, उत्पादन और उत्पादकता, किस्म नियन्त्रण तथा क्षमता के पूर्ण उद्योग में सुधार किया जा सके।¹

भूतपूर्व राष्ट्रपति श्री बी. बी. गिरि ने भी श्रमिकों की उत्पादकता और उद्योगों के विकास हेतु श्रमिकों एवं प्रबन्धकों के मतभेदों को दूर करने हेतु एक सुव्यवस्थित व्यवस्था करने का सुझाव दिया है जिसे सरकार की सहायता से विभिन्न उद्योगों में श्रम-प्रबन्धकों के आपसी सहयोग में वृद्धि करके ही प्राप्त किया जा सकता है।²



1 Hindustan Times, March 18, 1976

2 Hindustan Times, Feb. 14, 1976

भारत में श्रम संघों के कार्य, संरचना, वित्त एवं नियोक्तियों के संगठन

(Functions, Structure & Finance of Trade Union
in India—Employers' Organisation in India)

श्रम संघ की परिभाषा (Definition)—श्री वी. वी. गिरि के अनुसार, "श्रम-संघ श्रमिकों के ऐच्छिक संगठन है जिनके द्वारा सामूहिक कार्यवाही से उनके हितों की रक्षा की जाती है।"¹

श्री एच. सी. वेब्स के अनुसार, "श्रम संघ श्रमिकों की कार्यदशाओं को बनाए रखने एवं उनमें सुधार करने हेतु बनाए गए स्थाई संगठन है।"²

श्री बी. अग्निहोत्री के अनुसार, "ये रोजगार की दशाओं, मजदूरी का नियमन, राष्ट्रीय जीवन एवं अन्य क्षेत्रों में एक संगठित वर्ग के रूप में श्रमिकों की सहभागिता आदि सम्बन्धित पारस्परिक मामलों में श्रमिकों और मालिकों, श्रमिकों और सरकार के बीच सम्बन्धों का नियमन का कार्य करते हैं।"³

इस प्रकार श्रम संघ श्रमिकों के संगठन हैं जिनके माध्यम से श्रमिकों की कार्य की दशाओं में सुधार करके उनके कल्याण में वृद्धि की जाती है।

श्रम संघ के कार्य (Functions of Trade Unions)—श्रमिक संगठनों द्वारा अपने सदस्यों के कल्याण के लिए कार्य किया जाता है। ये संगठन अपनी सामूहिक सौदाकारी शक्ति से मालिकों पर दबाव डालकर सदस्यों की कार्य की दशाओं तथा रहने की दशाओं में सुधार करवाने में सफल हो जाते हैं। श्रम संघ के कार्यों को मोटे तौर पर तीन भागों में विभक्त किया जा सकता है। वे निम्नलिखित हैं—

1 रोजगार से सम्बन्धित कार्य (Intra-mural Activities)—ये कार्य श्रमिक जहाँ कार्य करता है, उससे सम्बन्ध रखते हैं। ये रोजगार से सम्बन्धित दशाओं में सुधार करने हेतु किए जाते हैं। इन कार्यों का उद्देश्य श्रमिकों को पर्याप्त मजदूरी, रोजगार एवं कार्य की दशाओं में सुधार, कार्य के घण्टों में कमी, मालिकों व प्रबन्धकों से अच्छा व्यवहार प्राप्त करना, प्रबन्ध में श्रम सहभागिता आदि प्राप्त करना है। इन

1 *Giri, V. V. Labour Problems in Indian Industry*, p. 1

2 *Webbs, Sidney and Beatrice History of Trade Unionism*, p. 1

3 *Agnihotri, V. Industrial Relations in India*, p. 31

उद्देश्यों की प्राप्ति हेतु श्रमिक सघों द्वारा सामूहिक सौदागरी, समझौता, हड़ताल एवं कार्य का बहिष्कार आदि तरीके अपनाए जाते हैं। ये कार्य सघर्ष के आधार पर किए जाते हैं। ये श्रमिक सघों के लड़ाकू कार्य (Militant or Fighting Functions of Trade Unions) कहलाते हैं।

2. बाह्य अथवा श्रमिकों की कार्यकुशलता से सम्बन्धित कार्य (Extra-mural Activities)—श्रमिक सघों द्वारा ये कार्य श्रमिकों की आवश्यकता के समय प्रदान किए जाते हैं तथा इससे श्रमिकों की कार्यकुशलता में वृद्धि होती है। श्रमिकों को बीमारी, दुर्घटना एवं रोजगारी के समय मदद दी जाती है। मनोरंजन, वाचनालय, पुस्तकालय, खेल-कूद की व्यवस्था शिक्षा आदि कल्याणकारी कार्य श्रम सघों द्वारा किए जाते हैं। मुहूर्त श्रम सघ सदस्यों के लिए आवास की व्यवस्था करते हैं और श्रम पत्रिका का प्रकाशन भी करते हैं। ये कार्य श्रम सघों की वित्तीय स्थिति पर निर्भर करते हैं। इनके श्रमसघों के कल्याणकारी कार्य अथवा भाईचारे से सम्बन्धित कार्य (Welfare or Fraternal Activities) कहा जाता है।

3 राजनीतिक कार्य (Political Activities)—श्रम सघ देश की राजनीति में भी सक्रिय योगदान देने हैं। वे अपने सदस्यों को चुनाव के लिए खड़ा करते हैं। कुछ देशों में श्रमदल (Labour Party) है इसके द्वारा चुनाव लड़े जाते हैं। इंग्लैण्ड में श्रमिकों की कई बार सरकार बनी है। भारत में भी श्रम सघ अपने सदस्यों को चुनाव के लिए खड़ा करते हैं। वे संसदीय सरकारों की नीति को प्रभावित कर श्रमिकों को लाभ पहुँचाने का कार्य करते हैं।

श्रम सघों के प्राचीन कार्य मालिकों और सरकार से श्रमिकों के हितों की रक्षा करना ही था। यह सघर्षमय कार्य था। लेकिन आधुनिकीकरण के साथ-साथ श्रम सघों के कार्यों से सम्बन्धित विचारधारा में परिवर्तन आया है। अब श्रम सघ कम सघर्षमय तथा ज्यादा अपने दायित्व को समझकर श्रमिक कल्याणकारी कार्यों में भाग लेता है।

श्री बी अग्निहोत्री के अनुसार 'श्रम सघों के अधिकांश कार्य श्रमिक सदस्यों की शिकायतों एवं अधिक मजदूरी माँगाई भत्ता, बोनस, नोकरी से हटाए एवं छुट्टी किए श्रमिकों को वापिस कार्य पर लेने सम्बन्धी विवादों में प्रतिनिधित्व करने से सम्बन्ध रखते हैं।' ¹ कुछ ही श्रम सघों ने श्रमिकों के लिए मनोरंजन, शिक्षा तथा कल्याणकारी कार्यों की व्यवस्था की है। इसका प्रमुख कारण श्रमिक सघों की वित्तीय स्थिति का कमजोर होना है तथा श्रम सघों के आधुनिक विचार को न समझना है। भारत जैसे एवं विकासशील देश में श्रम सघों के 'लड़ाकू कार्य' (Militant Activities) को कोई स्थान नहीं है। श्रम सघों द्वारा शिक्षा, चिकित्सा, मनोरंजन, कल्याण एवं आवास व्यवस्था, श्रमिकों हेतु उपभोक्ता एवं मास्य ममदियाँ चन्दान आदि सम्बन्धी कार्य को करना चाहिए। भारतीय अर्थ-व्यवस्था एक विकासशील अर्थ-व्यवस्था है। नियोजित अर्थ-व्यवस्था के लक्ष्यों की प्राप्ति हेतु श्रम सघों को सरकार का पूर्ण सहयोग

करना होगा। यह तभी संभव हो सकता है जब श्रम सघ संघर्षवादी विचारधारा को त्याग कर उसके स्थान पर रचनात्मक कार्य (Constructive Activities) करते हैं।

श्रमसंघ का इतिहास (History of Trade Unions)—भारत में श्रमसंघों का विकास औद्योगीकरण की देन है। 19वीं सदी के मध्य में देश के विभिन्न भागों में आधुनिक उद्योगों की स्थापना की गई। प्रारम्भिक संगठन मालिकों द्वारा बनाए गए थे। श्रमिक मालिकों से हुए प्रसविकों को नहीं ठुकरा सकता था। इसके लिए उसे दंडित करने का श्रावधान सन् 1860 के अधिनियम में था। श्रमिक निर्धन थे। उनका मालिकों द्वारा शोषण किया जाता था।

इससे हम यह नहीं कह सकते कि प्रारम्भिक औद्योगीकरण काल में श्रमिकों के हितों के लिए कोई कार्य नहीं किया गया। श्रम कल्याण कार्य प्रवर्धक सामाजिक कार्यकर्ताओं, उदारवादियों तथा अन्य धार्मिक नेताओं द्वारा मानवीय आधार पर किए गए थे। सन् 1872 में बंगाल के ब्रह्म समाज के उपदेशक श्री महमूद (P. C. Majumdar) ने बम्बई शहर में श्रमिकों के कल्याण के लिए 8 रात्रि शालाएँ चलाईं। दलित वर्ग के कल्याण हेतु भी विभिन्न समाजों द्वारा कई कार्य किए गए। इस समय कुछ स्थानों पर हड़तालें भी हुईं। सन् 1877 में नागपुर की एम्प्रेस मिल में मजदूरों के विवाद को लेकर हड़ताल हुई। सन् 1882 से सन् 1890 की अवधि में बम्बई तथा मद्रास में 25 हड़तालें हुईं।

सन् 1875 में श्री एस एस बनर्जी के नेतृत्व में बाल एवं महिला श्रमिकों की दयनीय स्थिति की ओर ध्यान आकर्षित करने हेतु आन्दोलन किया गया। औद्योगिक श्रमिकों में वास्तविक संगठन की नींव सन् 1884 में जब श्री एस एस. लोखाण्डे ने बम्बई में कारखाना श्रमिकों की एक सभा बुलाई और अपनी मांगों के अनेक प्रस्ताव पास करके भारतीय कारखाना आयोग के पास भेजा। श्री लोखाण्डे ने बम्बई मिल मजदूर संघ (Bombay Mill-hands Association) की स्थापना की। सन् 1881 व सन् 1891 में कारखाना अधिनियम पास किए गए। सन् 1897 में ब्रह्मा और भारतीय रेलवे कर्मचारी समाज (Amalgamated Society of Railway Servants of India & Burma) की स्थापना की गई।

सन् 1905 में बंगाल के विभाजन से राजनीतिक आन्दोलन के साथ-साथ श्रम आन्दोलन का भी विकास हुआ। सन् 1905 में कलकत्ता में प्रिण्टर्स' यूनियन (Printers' Union) और सन् 1907 में बम्बई में पोस्टल यूनियन (Postal Union) की स्थापना की गई। सन् 1910 में बम्बई में कामगार हितवर्धक सभा (Kamgar Hitavardhak Sabha) की स्थापना की गई।

प्रथम महायुद्ध (1914-18) के समय श्रम सघ आन्दोलन का तीव्र विकास हुआ। भारतीय श्रमिकों को विदेशों में गए सैनिकों से जानकारी प्राप्त हुई। इस में सन् 1917 में क्रान्ति से श्रमिकों का राज्य बना। कीमतों में वृद्धि होने से श्रमिकों को आर्थिक कठिनाइयों का सामना करना पड़ा है। अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन की स्थापना के कारण भी श्रम सघ आन्दोलन के तीव्र विकास को प्रोत्साहन मिला।

सन् 1920 में अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन में श्रमिकों का प्रतिनिधित्व करने हेतु अखिल भारतीय श्रम सघ कांग्रेस (AITUC) की स्थापना की गई। इसी अवधि में कई औद्योगिक केन्द्रों में हड़तालें हुईं। सन् 1920 में सम्पूर्ण देश में कुल 200 हड़तालों की घोषणा की गई। सन् 1922 के पश्चात् हड़तालों की संख्या में कमी आई। सन् 1924 से भारतीय श्रम सघ आन्दोलन में सघपंवादी विचारधारा पनपने लगी। इसी बीच (सन् 1924-35) साम्यवादियों का श्रम सघों पर आधिपत्य हो गया और इसके परिणामस्वरूप एटक (ATUC) में विभाजन हो गया। तीसरा बड़ी महान् मंदी के कारण श्रमिकों की मजदूरी घट गई तथा उनमें बेरोजगारी फैल गई। सन् 1929 में नागपुर में एटक दो भागों में बँट गई। श्री एन. एम. जोशी, श्री बी. बी. गिरि आदि कांग्रेसियों ने एक अलग से राष्ट्रीय श्रम सघ संघ (National Trade Union Federation) की स्थापना की। इसका कार्य गैर-साम्यवादी श्रम सघों के कार्यों का समन्वय करना था। इसी अवधि में बम्बई, कानपुर, शोलापुर और जमशेदपुर में बड़ी संख्या में श्रमिकों ने हड़तालें कीं। सन् 1929 में शाही श्रम आयोग (Royal Commission on Labour) की नियुक्ति की गई और इसने सन् 1931 में अपनी रिपोर्ट पेश की। सन् 1931 में एक और विभाजन हुआ और श्री एस. बी. देशपांडे तथा श्री बी. टी. रानादिवे ने अखिल भारतीय लाल श्रम सघ कांग्रेस (All India Red Trade Union Congress) की स्थापना की। सन् 1934 में सूची बस्त्र मिलों के श्रमिकों ने मजदूरी कटौती के विरोध में एक बड़े पैमाने पर बम्बई, नागपुर व शोलापुर में हड़ताल की। इसी अवधि में सन् 1926 में अखिल भारतीय श्रम सघ अधिनियम (All India Trade Union Act, 1926) पास किया गया जिसके अन्तर्गत श्रम सघ बनाने की अनुमति दी तथा श्रमिकों के विरुद्ध किसी भी प्रकार के अपराध (श्रम सघ से सम्बन्धित) को अर्थव्यवस्थात्मक घोषित कर दिया गया।

सन् 1935 में लाल श्रम सघ कांग्रेस (Red Trade Union Congress) को एटक (AITUC) में मिला दिया गया। सन् 1938 में नेशनल ट्रेड यूनियन फेडरेशन भी एटक में मिला दी गई। इस प्रकार सन् 1935-39 के काल में भारतीय श्रम सघ आन्दोलन में एकता के क्षेत्र में प्रगति हुई। यह एकता तीन कारणों से पनपी-प्रथम, सन् 1935 में लोकप्रिय सरकार की स्थापना हुई, द्वितीय, विधान सभाओं में श्रमिकों की सीट निश्चित करना तथा तृतीय, मालिकों की विचारधारा में परिवर्तन हुआ कि श्रम सघ परमावश्यक है।

दूसरे महायुद्ध काल (1939-46) में श्रम सघ आन्दोलन को एक नया जोश मिला। सन् 1940 में नेशनल ट्रेड यूनियन फेडरेशन को समाप्त कर दिया गया। फिर भी श्रमिकों में एकता का अभाव था। युद्ध में ब्रिटिश शासन का साथ दिया जाए या नहीं। इस विषय को लेकर आपस में फूट पड़ गई। श्री एम. एन. राय द्वारा इण्डियन फेडरेशन ऑफ लेबर की स्थापना सन् 1941 में की गई। यह शासन के पक्ष में युद्ध-काल में सहयोग देने के पक्ष में था। सन् 1942 में 'भारत छोड़ो आन्दोलन' के

कारण काँग्रेसी नेताओं को जेल में डाल दिया गया। सन् 1946 में एटक और इण्डियन फेडरेशन ऑफ़ लेबर में प्रतिनिधित्व करने के विषय पर मतभेद उत्पन्न हो गया। केन्द्रीय सरकार के मुख्य श्रम आयुक्त की जाँच के बाद एटक को प्रतिनिधित्व देने वाले श्रमसंघ को मान्यता दी गई।

सन् 1947 में काँग्रेस पार्टी ने अपनी अलग से भारतीय राष्ट्रीय श्रम संघ काँग्रेस (Indian National Trade Union Congress or INTUC) राष्ट्रीय स्तर की श्रम संघ बनाई। वर्तमान समय में सबसे अधिक श्रमिकों का प्रतिनिधित्व करने वाली एक राष्ट्रीय श्रम संघ है।

सन् 1948 में समाजवादी दल ने अलग से श्रम संघ बनाया जिसे हिन्द मजदूर सभा (HMS) के नाम से जाना जाता है। सन् 1949 में हिन्द मजदूर सभा में से एक अलग से श्रम संघ बनाया गया जिसे संयुक्त श्रम संघ काँग्रेस (United Trade Union Congress or UTUC) कहा जाता है। भारत सरकार ने इन चारों श्रम संघों (AITUC, INTUC, HMS, UTUC) को राष्ट्रीय एवं अन्तर्राष्ट्रीय सम्मेलनों तथा सामयिक परामर्श हेतु मान्यता प्रदान कर दी है।

इनके अतिरिक्त सन् 1955 में जनसंघ पार्टी द्वारा भारतीय मजदूर संघ (BMS) की स्थापना की गई। सन् 1965 में संयुक्त समाजवादी पार्टी (SSP) ने भी हिन्द मजदूर पंचायत (HMP) नामक श्रम संघ की स्थापना की। ये दोनों ही श्रम संघ भारत सरकार द्वारा केन्द्रीय तथा राज्य सरकारों के परामर्श में शामिल करने के लिए मान्यता हेतु प्रयास कर रहे हैं। इनके अतिरिक्त कुछ श्रम संघ स्वतन्त्र रूप से कार्य कर रहे हैं। इनमें प्रसिद्ध भारतीय बैंक कर्मचारी संघ (All India Bank Employees' Association), राष्ट्रीय डाक एवं तार कर्मचारी संघ (National Federation of P & T Workers), भारतीय रेल कर्मचारियों का राष्ट्रीय संघ (National Federation of Indian Railwaymen), प्रसिद्ध भारतीय खान मजदूर संघ (All-India Mine Workers' Federation) मुख्य हैं।

सन् 1970 में एटक में से बागपसी श्रमिक अलग हो गए और भारतीय श्रमसंघ का केन्द्र (Centre of Indian Trade Union) की स्थापना हुई। भारतीय राष्ट्रीय काँग्रेस की विचारधारा वालों में भी मतभेद होने के कारण इन्टक (INTUC) में भी एक दरार पड़ी जिसके परिणामस्वरूप सन् 1971 में गुजरात का सबसे बड़ा श्रम संघ माजूर महाजन (Majur Mahajan) इससे पृथक् हो गया। संघठन काँग्रेस के नेताओं ने सन् 1972 में एक बैठक बुलाकर यह निर्णय लिया कि इन्टक से श्रम संघों का सम्बन्ध विच्छेद कर लिया जाए और इसके परिणामस्वरूप राष्ट्रीय संघ संस्थान (National Labour Organisation or NLO) का जन्म हुआ जिससे गुजरात के संघों ने अपना सम्बन्ध जोड़ लिया।

राष्ट्रीय स्तर पर विभिन्न विचारधाराओं वाले श्रम संघों में एकता स्थापित करने हेतु सन् 1973 में केन्द्रीय श्रम संघों की राष्ट्रीय परिषद् (National Council of Central Trade Unions or NCCTU) की स्थापना की गई।

एक सीमा तक एक राष्ट्रीय स्तर पर सामूहिक मंच तैयार करने में सरकार को सफलता मिली है।

राजस्थान सरकार ने भी सितम्बर 1975 में श्रम शीर्षस्थ संगठन (Appex Body) हेतु केन्द्रीय आधार पर इन्टक व एटक को समान प्रतिनिधित्व (3-3 सदस्य) देकर एक महत्वपूर्ण कार्य किया है। इससे विभिन्न संघों में पारस्परिक एकता बड़ेगी।¹

श्रम संघों का संगठन (Organisation of Trade Unions)—भारतीय श्रम संघ अधिनियम, 1926 के अन्तर्गत सभी श्रम संघों का पंजीयन आवश्यक है। इस अधिनियम के अन्तर्गत श्रम संघों को सिविल व अपराधी कार्यों के विरुद्ध संरक्षण प्रदान किया जाता है। विभिन्न वर्गों में केन्द्रीय एवं राज्या के श्रम संघों एवं उनकी सदस्य संख्या निम्न प्रकार रही है।²

पंजीकृत श्रम संघ एवं सदस्यता

विवरण	केन्द्रीय श्रम संघ			राज्यीय श्रम संघ		
	1955-56	1970	1971	1955-56	1970	1971
1 रजिस्टर में दर्ज संघों की संख्या	174	802	847	7921	19512	19865
2 विवरण देने वाले संघों की संख्या	105	320	200	3901	6683	3509
3 विवरण करने वाले संघों की सदस्य संख्या	2,13,000	7,10,751	5,46,340	20,62,000	35,30,318	17,10,720

उपरोक्त तालिका से हमें भारतीय श्रम संघ की वर्तमान स्थिति का ज्ञान प्राप्त होता है। रजिस्टर में दर्ज संघों की संख्या सन् 1955 में 174 थी वह सन् 1971 में बढ़कर केन्द्रीय संघों की संख्या 847 हो गई है। सदस्यों की संख्या में भी वृद्धि हुई है। लेकिन सन् 1971 में सदस्य संख्या में गिरावट आई है। इसका प्रमुख कारण हमारे देश में कुछ संघ ऐसे हैं जो राजनीतिक स्वार्थ की पूर्ति हेतु बनाए जाते हैं और बाद में समाप्त हो जाते हैं। इस प्रकार के संघों को जेब श्रम संघ (Pocket Trade Union) भी कहा जाता है। छोटे संघों की संख्या काफी है, लेकिन उनकी सदस्य संख्या बहुत कम है। यह श्रम संघों की बाहुल्यता की विशेषता बताती है।

भारतीय श्रम संघ आन्दोलन का स्वतन्त्रता प्राप्ति के पश्चात् विकास काफी तेजी से हुआ है और इसे प्रगति का काल कहा जा सकता है क्योंकि—

- (1) श्रम संघों पर आन्तरिक तथा बाह्य प्रभावों में वृद्धि,
- (2) श्रम संघों में राजनीतिक तथा वैचारिक मतभेद के कारण विरोधी भावनाओं का उत्पन्न होना,
- (3) औद्योगिक सम्बन्धों में अनिवार्य न्यायाधिकरण के साथ-साथ सरकारी भूमिका का महत्व बढ़ना,

1 राजस्थान पत्रिका, 6 सितम्बर, 1975

2. India 1975, p 297

- (4) पजीवृत श्रम सघो को भारतीय श्रम सघ अधिनियम 1926 के अन्तर्गत विशेष सुविधाएँ देना,
- (5) श्रमिकों द्वारा अपने हितों की रक्षा करने हेतु सामूहिक एकता का विकास,
- (6) नियोक्ताओं द्वारा अपने हितों हेतु श्रम सघों की स्थापना करना आदि।

उपरोक्त कारणों से श्रम सघों की संख्या तथा सदस्य संख्या क्रमशः 1961-62 में 11416 और 39 हजार थी जो 1974 में बढ़कर क्रमशः 18093 तथा 16,81,000 हो गई है।¹

हमारे देश में कई अखिल भारतीय श्रम संगठन हैं। इनमें से कुछ का भारतीय श्रम सघ अधिनियम, 1926 के अन्तर्गत पजीवन किया गया है। फिर भी श्रमिकों के चार राष्ट्रीय स्तर के संगठनों को सरकार द्वारा मान्यता दी गई है। ये निम्नलिखित हैं—

1. भारतीय राष्ट्रीय श्रम सघ कांग्रेस (INTUC)—सन् 1947 में कांग्रेस दल से सम्बन्धित श्रम संगठन की स्थापना की गई थी। यह गांधीवादी विचारधारा के आधार पर देश में औद्योगिक सम्बन्धों का विकास करना चाहती है।

इसके अन्तर्गत श्रम सघों का गठन उद्योग के आधार पर किया जाता है। इसके साथ ही इसने औद्योगिक सघों के राष्ट्रीय समघ (National Federation) बनाने के लिए भी प्रोत्साहित किया है। राष्ट्रीय स्तर पर भी फेडरेशन बनाने के कार्य को प्रोत्साहन दिया गया है। इस श्रम सघ के निम्नलिखित सक्ष्य हैं—

- (i) ऐसे समाज का निर्माण जिसमें सभी को समान अवसर मिले,
- (ii) सभी श्रमिकों को संगठित करना,
- (iii) श्रमिकों की कार्य तथा रहने की दशाओं में सुधार,
- (iv) समाज व उद्योग में श्रमिक स्तर में वृद्धि करना
- (v) औद्योगिक विवादों को पारस्परिक वार्ता तथा समझौते के माध्यम से निपटाना
- (vi) समझौता वार्ता के असफल होने पर पंचनिर्णय द्वारा फैसला,
- (vii) श्रमिकों में उद्योग तथा समाज के प्रति उत्तरदायित्व की भावना जागृत करना,
- (viii) श्रमिकों की कार्य कुशलता में वृद्धि करना।

यह संगठन अपने कार्यालय से 'इण्डियन वर्कर' (Indian Worker) नामक पत्र भी निकालता है। यह अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) से भी निकट का सम्बन्ध रखती है। उद्योगों के राष्ट्रीयकरण में विश्वास रखती है तथा विवाद निपटाने के सभी तरीकों के असफल होने पर ही हड़ताल करना।

2 **अखिल भारतीय श्रमसंघ काँग्रेस (AITUC)**—यह सन् 1920 में बनाई गई थी। अब यह साम्यवादियों के आधिपत्य में है। यह देश में एक समाजवादी समाज की स्थापना करने का स्वप्न देखती है जिसमें उत्पादन के साधनों, वितरण और विनिमय का समाजीकरण एवं राष्ट्रीयकरण किया जाएगा। इस समाज में सभी वर्ग शोषण से मुक्त होंगे। इन्टर की स्थापना के पश्चात् इसके सदस्यों की संख्या कम हो गई है तथा कई राज्यों में इसके राज्य स्तर के संगठन बने हुए हैं।

3 **हिन्दू मजदूर सभा (HMS)**—यह समाजवादी पार्टी द्वारा सन् 1948 में स्थापित की गई थी। इसका उद्देश्य भारत में एक प्रजातान्त्रिक समाजवादी समाज की स्थापना करना है। भारतीय श्रमिक वर्ग के आर्थिक, राजनीतिक, सामाजिक एवं सांस्कृतिक हितों में अभिवृद्धि करना है। इन उद्देश्यों की प्राप्ति हेतु वैधानिक प्रजातान्त्रिक एवं शान्तिपूर्ण तरीकों का उपयोग किया जाएगा।

4. **संयुक्त श्रम संघ काँग्रेस (UTUC)**—यह सन् 1949 में बनाई गई थी। जब समाजवादी नेता हिन्दू मजदूर सभा के कार्यक्रम से सहमत नहीं हो पाए तो उन्होंने इस संगठन का गठन किया। इसका उद्देश्य श्रम संघों का एक केन्द्रीय स्तर पर गठन करना है तथा राजनीतिक दलों से श्रमिक संघों को पृथक् रखा जाएगा। यह संगठन अधिक लोकप्रिय नहीं हो पाया है तथा इसकी प्रगति भी असन्तोषजनक रही है।

श्रम संघों में बाह्य नेतृत्व

(Outside Leadership in Trade Unions)

भारतीय श्रम संघ आन्दोलन की सबसे प्रमुख विशेषताएँ इसका बाह्य नेतृत्व तथा विभिन्न राजनीतिक दलों से सम्बद्ध होना है। प्रारम्भ से ही श्रम संघ विभिन्न राजनीतिकों के नेतृत्व में विकसित हुए हैं। भारतीय श्रम संघ अधिनियम, 1926 (Indian Trade Union Act of 1926) की धारा 22 के तहत किसी भी श्रम संघ के कुल पदाधिकारियों के प्राये से कम किसी रोजगार या उद्योग में नहीं होने चाहिए। शेष पदाधिकारी बाहरी व्यक्ति हो सकते हैं।

शाही श्रम आयोग (Royal Commission on Labour, 1931) ने सिफारिश की थी कि, “एक संघ के सदस्यों द्वारा सक्रिय भाग लेने की वांछनीयता को ध्यान में रखते हुए कम से कम दो तिहाई आन्तरिक व्यक्ति होने चाहिए।”² लेकिन इस सिफारिश को लागू नहीं किया गया। श्री एस मुवर्जी के अनुसार, “आज के श्रम संघ पुराने श्रम संघों से काफी भिन्न हैं। उनकी सदस्यता, शिकायत निवारण पद्धति मजदूरी समझौते एवं सामूहिक सौदाकारी की जटिलताएँ, सामान्य सदस्यों की सजगता, प्रशासनिक नियंत्रण एवं गतिशील अन्तर संघ, जटिलताएँ, संघ-प्रबन्ध एवं संघ-सरकार के सम्बन्धों आदि में महत्वपूर्ण परिवर्तन हो गए हैं। जिस वातावरण में श्रम संघ पनपता है उस बाह्य वातावरण की अपेक्षा नहीं की जा सकती है। इसे

वातावरण सम्बन्धी विभिन्न बाह्य तत्वों जैसे सरकार, जनता एवं अन्य सघों से सम्बन्ध रखना पड़ता है। एक श्रम सघ नेता जहाँ तक श्रम सघ के कार्यों को करता है, वह एक व्यावसायिक प्रबन्धक से कम नहीं है। सफल नेतृत्व पर ही श्रम सघ द्वारा अपने सदस्यों को पूर्ण रूप से सन्तुष्ट किया जा सकता है। सकट काल में उसके दृढ़ निश्चय से ही सदस्यों की वफादारी खोने, सघों से प्रतिस्पर्धा अथवा सरकार की श्रम विरोधी नीति पर विजय प्राप्त की जा सकती है।¹

भारतीय श्रम सघों पर बाह्य नेतृत्व तथा राजनीति से सम्बद्धता के निम्नलिखित दोष हैं—

1 बाह्य नेतृत्व तथा राजनीति से सम्बद्धता से श्रमिकों के सामाजिक तथा आर्थिक उद्देश्यों की प्राप्ति के स्थान पर व्यक्तिगत स्वार्थों अथवा ईर्ष्या के परिणामस्वरूप श्रम सघों की सत्ता का दुरुपयोग किया जाता है। श्री किरकाल्डी (H S Kirkaldy) के अनुसार बाहरी व्यक्ति अपनी स्वार्थ सिद्धि हेतु श्रमिकों का शोषण करते हैं।

2 बाह्य नेतृत्व के कारण श्रम सघों में आन्तरिक नेतृत्व नहीं बन पाता है। इससे भारतीय श्रम सघ आन्दोलन का विकास आत्मनिर्भरता तथा प्रजातान्त्रिक तरीकों के आधार पर नहीं हो सका है।

3 श्रम सघों के अधिकांश नेता सामान्य श्रमिक वर्गों में से नहीं हैं। वे औद्योगिक एवं तकनीकी जानकारी नहीं रखते हैं। कभी-कभी इस अज्ञानता के कारण वे श्रमिकों के हितों को प्रबन्धकों के सम्मुख गलत प्रस्तुत कर देते हैं। इससे श्रमिकों और मालिकों के सम्बन्ध खराब हो जाते हैं और आए दिन झगड़े होते रहते हैं।

4 बाह्य नेतृत्व और राजनीति की सम्बद्धता से श्रम सघों में बाहुल्यता (Multiple Unions) पायी जाती है। अलग अलग राजनीतिक दलों द्वारा अपने स्वार्थों की पूर्ति हेतु श्रम सघ बनाए जाते हैं। इससे श्रम सघ कमजोर हो जाते हैं तथा आपस में प्रतिस्पर्धा होने लगती है। यह श्रम सघों की बाहुल्यता और प्रतिस्पर्धा भारत में सुदृढ़ एवं सगठित श्रम सघ आन्दोलन के विकास में बाधा उत्पन्न करती है।

बाह्य नेतृत्व तथा राजनीति की सम्बद्धता के कारण भारतीय श्रम सघ आन्दोलन को निम्नलिखित लाभ हैं—

1. वर्तमान समय में श्रमिकों में जागृति, श्रम सघों की वर्तमान स्थिति तथा श्रमिकों की कार्य तथा आवास की दशाओं में जो सुधार हुआ है वह बाह्य नेतृत्व की ही देन है।

2. बाह्य नेतृत्व के कारण मालिकों से बाहरी व्यक्ति डरते नहीं हैं क्योंकि वे श्रमिक नहीं हैं। वे श्रमिकों के हितों की रक्षा करते हैं और इसके परिणामस्वरूप भारतीय श्रम सघ आन्दोलन की सामूहिक सौदाकारी में वृद्धि हुई है।

1 S Mookerjee An Article on 'Professionalising Trade Union Leaders' appeared in Economic Times, May 28, 1975

3 बाह्य नेतृत्व करने वाले अधिकांश व्यक्ति किसी न किसी राजनीतिक दल से सम्बन्ध रखते हैं वे श्रमिकों में एकता तथा जागरूकता की भावना पैदा करते हैं। अपनी महत्वपूर्ण सेवाओं तथा मार्गदर्शन से वे श्रमिक वर्ग की अज्ञानता को दूर करके श्रमिकों के हितों की रक्षा करते हैं।

एक श्रम सघ के नेता को श्रम सघ का कार्य एक व्यवसायी (Profession) के रूप में करना चाहिए। एक व्यवसायीकरण (Professionalisation) की पूर्व शर्तें निम्नलिखित हैं—

- (1) एक श्रमसघ के नेता को अपना पूर्ण समय श्रम सघ के कार्य में लगाना चाहिए।
- (2) सुशिक्षा एवं प्रशिक्षण के माध्यम से उसे श्रमसघ में विशिष्ट कुशलता प्राप्त करनी चाहिए।
- (3) सामाजिक एवं व्यावसायिक क्षेत्र में ऊँचा स्थान रखने हेतु उसकी विशिष्ट कुशलता के लिए उचित पारिश्रमिक दिया जाना चाहिए।

बाह्य नेतृत्व से सम्बन्धित समस्या के बारे में कोई उचित नीति निर्धारित नहीं की जा सकी है। यहाँ तब कि केन्द्रीय श्रम सघ संगठनों में भी इस विषय में एकता नहीं पायी जाती है।¹

श्रम सघों के नेतृत्व में व्यावसायीकरण (Professionalisation) की स्थिति को सुदृढ़ आधार पर चलाने के लिए आवश्यक है कि श्रम सघों के विभिन्न दोषों जैसे बाह्य नेतृत्व राजनीतिक प्रभाव, श्रम सघों की बाहुल्यता वित्तीय कमजोरी तथा संगठनात्मक प्रस्थिरता को दूर किया जाना चाहिए।

राष्ट्रीय श्रम आयोग, 1969 के अनुसार श्रम सघ के बाह्य नेतृत्व को कानूनी रोक के वजाय आन्तरिक शक्तियों के माध्यम से नियन्त्रित करना होगा। इस आयोग ने आन्तरिक नेतृत्व को सुदृढ़ करने हेतु निम्न सुझाव दिए हैं—

- (1) श्रमिकों की शिक्षा में वृद्धि करना
- (2) श्रमिकों को तग करने तथा अन्य श्रमिकों के अनुचित व्यवहार हेतु वैधानिक दण्ड दिया जाए
- (3) श्रम सघ संगठनकर्त्ताओं द्वारा सघ के संगठन हेतु श्रमिकों को प्रशिक्षण देना,
- (4) सघ के कार्यकर्त्ताओं में बाह्य व्यक्तियों के अनुपात पर निम्न प्रकार से सीमा निर्धारित करना—
 - (i) जहाँ 1000 से कम श्रमिक हों वहाँ बाहरी व्यक्तियों का अनुपात 10% से अधिक न हो,
 - (ii) 1000 से 10,000 के बीच 20%
 - (iii) 10 000 से अधिक होने पर 30 प्रतिशत,
 - (iv) उद्योग के अनुसार श्रम सघों में 30 प्रतिशत की छूट।

1. S Mookerjee Article on Professionalising T U Leaders Economic Times May 28, 1975
2 Report of the National Commission on Labour 1969 p 291

- (5) भूतपूर्व कर्मचारियों को आन्तरिक व्यक्ति समझा जाए,
- (6) कोई भी श्रम सघ का अधिकारी किसी भी राजनीतिक दल में किसी पद पर नहीं होगा।

राष्ट्रीय आयोग के एक अध्ययन दल ने सिफारिश की कि कोई भी श्रम सघ का अधिकारी एक निश्चित पंजीकृत श्रम सघों से ज्यादा का अधिकारी नहीं बन सकता।

सघ प्रतिस्पर्धा (Union Rivalry)

भारतीय श्रम सघ की एक महत्वपूर्ण विशेषता आन्तरिक एवं बाह्य प्रतिस्पर्धा का पाया जाना है। वर्तमान समय में श्रम सघ हमारी औद्योगिक प्रणाली तथा आर्थिक एवं सामाजिक जीवन का एक आवश्यक अंग बन गए हैं। प्रारम्भ में गांधीजी तथा श्री बी. वी. किरि जैसे श्रम नेताओं ने मानवीय दृष्टिकोण से श्रमिकों को संगठित किया था लेकिन बाद में स्वतन्त्रता आन्दोलन में इससे सहायता ली गई।

हाल ही के वर्षों में देश में विभिन्न औद्योगिक हड़तालों का प्रमुख कारण अन्तर-सघ एवं बाह्य सघ में प्रतिस्पर्धा का पाया जाना है। इस प्रतिस्पर्धा से भारतीय औद्योगिक सम्बन्धों का विकास सामूहिक सौदाकारी के आधार पर नहीं हो पाया है। इस विशेषता से भारतीय श्रम सघ आन्दोलन का विकास श्रमिक सघों व सदस्यों की संख्या के रूप में मात्रात्मक वृद्धि (Quantitative Growth) हुआ है लेकिन इससे गुणात्मक पहलू के मार्ग में बाधाएँ आई हैं। अन्तर यूनियन व बाह्य यूनियन प्रतिस्पर्धा को कई अन्य तत्वों से और भी अधिक प्रोत्साहन मिला है। वे तत्व निम्नलिखित हैं—

- (1) भूतकालीन घटनाओं जैसे ब्रिटिश शासन का महायुद्ध काल में साथ देना अथवा नहीं देना आदि के कारण श्रम सघों में प्रतिस्पर्धा को प्रोत्साहन मिला है।
- (2) राजनीतिक दलों द्वारा औद्योगिक श्रमिकों का सहयोग प्राप्त करने की आकांक्षा ने विभिन्न श्रम सघों में फूट डाल कर इस प्रकार की प्रतिस्पर्धा को जन्म दिया है।
- (3) स्थानीय श्रम सघ के नेताओं में व्यक्तिगत कारणों से आपसी मतभेद होने से भी श्रम सघों का विघटन हुआ है और प्रतिस्पर्धा को बढ़ावा मिला है।
- (4) श्रम सघों के बाह्य नेतृत्व के कारण।
- (5) प्रबन्धकों के श्रमिक सघों को मान्यता न देने के दृष्टिकोण ने भी इस प्रवृत्ति को बढ़ावा दिया है।
- (6) श्रम सघ विधान भी ऐसा बना हुआ है जिससे हमारे देश में श्रम सघ आन्दोलन का सुदृढ़ विकास नहीं किया जा सकता।
- (7) श्रमिकों द्वारा श्रम सघों के कार्यों में सहभागिता बहुत कम होती है और इससे बाह्य नेतृत्व को बढ़ावा मिलता है।

उपरोक्त सभी तत्त्व एक दूसरे से घनिष्ठ सम्बन्ध रखते हैं और इनका प्रभाव अलग-अलग सस्यानों अथवा उद्योगों में अलग-अलग है। हाल ही के वर्षों में सघ प्रतिस्पर्धा को नियन्त्रित करने हेतु कुछ महत्वपूर्ण कदम उठाए गए हैं। चारों केन्द्रीय श्रम संगठनों ने मिलकर अन्तर-यूनियन प्रतिस्पर्धा को रोकने के लिए मई, सन् 1958 में एक आचार संहिता (Code of Conduct, 1958) तैयार की है। इसमें निम्न प्रस्ताव रखे गए हैं—

- (1) एक उद्योग में कोई भी श्रमिक किसी भी श्रम सघ में शामिल हो सकता है।
- (2) श्रम सघों की दोहरी सदस्यता नहीं होगी।
- (3) श्रम सघ प्रजातान्त्रिक आधार पर कार्य करेंगे।
- (4) सघों के प्रबन्ध निकायों एवं पदाधिकारियों का नियमित और प्रजातान्त्रिक चुनाव होना चाहिए।
- (5) किसी भी सघ द्वारा श्रमिकों की अज्ञानता अथवा पिछड़ेपन का लाभ उठाकर शोषण नहीं करना चाहिए।
- (6) जातिवाद साम्प्रदायिकता और प्राप्तीयता को कोई स्थान नहीं दिया जाना चाहिए।
- (7) अन्तर-यूनियन कार्यों में किसी प्रकार का उपद्रव, हिंसा, डराना-धमकाना आदि को कोई स्थान न होगा।
- (8) सभी केन्द्रीय श्रम संगठन कम्पनी यूनियनों के लिए लड़ सकेंगी।

श्रम सघ की मान्यता के लिए अनुशासन संहिता (Code of Discipline, 1958) में प्रावधान हैं तथा एक मान्यता प्राप्त श्रम सघ को निम्न अधिकार प्रदान किए गए हैं जिससे कि सघों की प्रतिस्पर्धा पर रोक लगाई जा सके—

1 सामान्य प्रश्न जैसे किसी संस्थान में श्रमिकों की रोजगार एवं कार्य की दशाओं से सम्बन्धित विवादों को रखना एवं इन पर मालिकों के साथ सामूहिक समझौता करना।

2 अपने क्षेत्र में सदस्यों से सदस्यता शुल्क एकत्र करना।

3 जिस उद्योग में श्रम सघ के सदस्य हैं, वहाँ सभाओं, आय तथा व्यय का विवरण आदि का नोटिस लगाने का अधिकार।

4 औद्योगिक विवादों को रोकने व उनके निपटारे हेतु श्रमिकों से विचार-विमर्श करना, मालिकों से शिकायत निवारण पर विचार करना, संस्थान के उस भाग का निरीक्षण करना जहाँ श्रमिक कार्य कर रहे हैं।

5 किसी संस्थान में बनाई गई शिकायत निवारण समिति में श्रम सदस्यों का नामजद करना।

6 संयुक्त प्रबन्ध परिपदों में श्रमिकों को नामजद करना।

7 विभिन्न गैर कानूनी द्वि पक्षीय समितियों जैसे उत्पादन समिति, कल्याण समिति, केन्टीन समिति आदि में थर्मिक सदस्यों को नामजद करना ।

लेकिन अन्तर यूनियन की आचार संहिता को महत्वपूर्ण सफलता नहीं मिल सकी है । इसके कई कारण हैं—

1 इस आचार संहिता का क्षेत्र ऐसा है कि इससे व्यक्तिगत एवं राजनीतिक उद्देश्यों की पूर्ति हेतु श्रम सघों का आसानी से उपयोग किया जा सकता है ।

2 इस आचार संहिता से विभिन्न श्रम सघों में आपस में सहयोग की भावना को प्रोत्साहन नहीं मिल सका है ।

3 इस आचार संहिता को बहुत ही कम श्रम सघों द्वारा लागू किया गया है ।

4 स्वतन्त्र तथा असम्बद्ध श्रम सघ जैसे अखिल भारतीय ईक कर्मचारी सघ, अखिल भारतीय रेल कर्मचारी सघ आदि इस आचार संहिता के अन्तर्गत नहीं आते हैं ।

5 यह आचार संहिता ऐच्छिक है । इसमें कोई दण्ड का प्रावधान नहीं है ।

6 इसके कई प्रावधानों का कई बार उल्लंघन किया गया है ।

7 अधिकांश श्रमिक इस आचार संहिता तथा इसकी उपयोगिता के विषय में कुछ भी नहीं जानते हैं ।

राष्ट्रीय श्रम आयोग 1969 ने अपनी रिपोर्ट में श्रम सघों में एकता प्रदान करने के लिए निम्न कार्यवाही करने का सुझाव दिया है ।¹

1 बाह्य नेतृत्व और राजनीतिक दल के प्रभाव को समाप्त कर आन्तरिक नेतृत्व द्वारा श्रमसघों का गठन किया जाना चाहिए ।

2 श्रम सघों को मान्यता देकर मान्यता प्राप्त श्रम सघ के द्वारा सामूहिक सौदाकारी को प्रोत्साहन देना ।

3 श्रम सघ को मान्यता देने की पद्धति में भी सुधार किया जाना चाहिए ।

4 सघ की सुरक्षा को प्रोत्साहन दिया जाए ।

5 यदि श्रम सघों द्वारा बाह्य यूनियन विवाद नहीं निपटाए जाए तो श्रम न्यायालयों द्वारा इनका निपटारा किया जाना चाहिए ।

श्रम सघों का वित्त

(Finances of Trade Unions)

श्री अग्निहोत्री के अनुसार, 'श्रम सघ की वित्त समस्या श्रम सघ आन्दोलन की सफलता के लिए विभिन्न तत्त्वों में से एक महत्वपूर्ण तत्त्व है ।'²

श्रम सघों की आय का प्रमुख स्रोत सदस्यता शुल्क है । अन्य स्रोत उपहार श्रम-पत्रिकाओं की बिक्री, विनियोग पर ब्याज तथा अन्य समग्र आदि हैं । श्रम सघ अपने सदस्यों के समय पर शुल्क वसूल करने में असफल रहे हैं । इसके कुछ कारण

1 Report of the National Commission on Labour, 1969 p 292

2 Agnihotri V Industrial Relations in India 1970

हैं उदाहरणार्थ—श्रमिकों की शरीरों, कम मजदूरी, श्रमिकों की ऋणग्रस्तता, कोष एकत्रित करने हेतु स्टॉफ की कमी, औसत श्रम सदस्यों का श्रम सघ कार्यों में अनुदार दृष्टिकोण । श्री एस मुकर्जी के अनुसार, “वे कम आय तथा सदस्यता के उतार-चढ़ाव से पीड़ित हैं । मासिक चढ़ा ही प्रमुख आय का स्रोत है । सदस्यों द्वारा एक सघ से दूसरे सघ में अपनी जफादारी को बदलने से सघों की वित्तीय स्थिरता तथा दुर्बलता को बढ़ावा मिला है ।”¹

राष्ट्रीय श्रम आयोग की रिपोर्ट, 1969 के अनुसार श्रम सघों की आय एवं व्यय के कई वर्षों के आंकड़ों से निःसंदेह पता चलता है कि श्रम सघों की वित्तीय स्थिति सामान्यतया कमजोर है । इसके परिणामस्वरूप कई श्रम सघ अपने पूर्ण विकास को प्राप्त करने के पूर्व ही समाप्त हो जाते हैं । कई सघ अपने सदस्यों को नियमित सेवाएँ प्रदान करने की स्थिति में नहीं हैं । अधिकांश सघों में दुर्बल वित्तीय स्थिति के कारण सदस्यता असमुचित रही है । श्रम सघों की व्यय की विभिन्न मदों में कार्यालयों का व्यय, कर्मचारियों का वेतन लेखांकन एवं कानूनी व्यय, विभिन्न विवाद लाभ प्रकाशन इत्यादि शामिल किया जाता है ।

विकासशील देशों में तीव्र आर्थिक विकास हेतु एक स्थायी एवं सुसंगठित श्रम सघ का होना आवश्यक है । दूसरी आर्थिक स्थिति सुदृढ़ होने पर अपने सदस्यों के कल्याण एवं हितों की रक्षा आसानी से कर सकता है । लेकिन भारत जैसे विकासशील देश में श्रमसघों की वित्तीय स्थिति बड़ी दुर्बल है जिसे निम्न तालिका से देखा जा सकता है²—

वर्ष	वित्त प्रत्युत्पत्ति	आय (लाख ₹)	व्यय (लाख ₹)	प्रति सदस्य वार्षिक आय (₹)	व्यय (₹)
1951-52	2509	50.84	45.32	3.00	2.82
1956-57	4390	80.17	71.81	3.36	3.00
1961-62	6954	171.13	151.34	4.59	4.06
1965-66	7086	256.74	221.00	5.87	5.05
1969	8254	340.71	299.98	—	—
1970	6864	336.26	276.18	—	—
1971	3662	237.94	230.26	—	—

1 S Mookerjee Professionalisation of T U Leaders, Economic Times

May 28, 1975

2 Pocket Book of Labour Statistics, 1974, p. 57

पूर्वोक्त तालिका से निम्न निष्कर्ष निकाले जा सकते हैं—

1 धर्मिक सघों की आय सन् 1951-52 में 50.84 लाख रुपये थी जो कि बढ़कर 1971 में 237.94 लाख रुपये हो गई है अर्थात् गत दो दशकों में यह वृद्धि केवल 4½ गुनी हुई है।

2 व्यय सन् 1951-52 में 45.32 लाख रुपये से बढ़कर सन् 1971 में 230.26 लाख रुपये हो गया है। यह वृद्धि 5 गुनी है। दोनों ही मदों में विशेष वृद्धि नहीं हुई है।

3 प्रति सदस्य वार्षिक आय इसी अवधि में 3 रु से बढ़कर 9.72 रु हुई है अर्थात् तीन गुनी वृद्धि हुई है जबकि प्रति सदस्य वार्षिक व्यय इसी अवधि में 2.82 रु से बढ़कर 7.86 रु हुआ अर्थात् केवल 2½ गुनी वृद्धि हुई है।

4 धर्म सघों की आय का प्रमुख स्रोत सदस्यों से प्राप्त चन्दा है जो कुल आय का 72.2% रहा है तथा व्यय का अधिकांश भाग व्यवस्थापकीय मद पर व्यय होता है जो कुल व्यय का 26.3% है।

अतः निष्कर्ष में यह कहा जा सकता है कि धर्मियों के कल्याणकारी कार्यों पर व्यय करने हेतु बहुत ही नगण्य राशि बचती है जो कि आज की स्थिति में पर्याप्त नहीं है।

भारतीय धर्म सघ अधिनियम, 1926 के अन्तर्गत धर्म सघों के कोष को राजनीतिक उद्देश्यों की पूर्ति हेतु व्यय नहीं किया जा सकता है। इसके लिए प्रलग से कोष बनाया जा सकता है। लेकिन इस कोष में चन्दा देने के लिए धर्मियों पर किसी प्रकार का प्रत्यक्ष अथवा अप्रत्यक्ष दबाव नहीं डाला जा सकता है।

राष्ट्रीय धर्म आयोग, 1969 ने धर्म सघों को मान्यता देने की सिफारिश की है। जब धर्म सघ को सामूहिक सौदाकारी हेतु मान्यता प्रदान कर दी जाएगी तो इससे धर्मियों को लाभ होगा तथा वे अपनी यूनियनों के प्रति बफादार रहेंगे और इसके परिणामस्वरूप नियमित रूप से चन्दा भी प्राप्त होता रहेगा। वर्तमान चन्दों की दर 25 पैसे मासिक के स्थान पर 1 रु मासिक किया जाना चाहिए।

श्री अग्निहोत्री ने धर्म सघ की वित्तीय स्थिति को सुधारने हेतु सुझाव दिया है कि, “सघों की सदस्यता में वृद्धि, सांस्कृतिक एवं मनोरंजन कार्यक्रमों से कोष प्राप्त करना, उपहार, विशेष कोषों का सृजन तथा इसके लिए अन्य उपायों के माध्यम से धर्म सघों की वित्तीय स्थिति को सुधारा जा सकता है।”²

भारत में धर्म सघ आन्दोलन को सुदृढ़ आधार पर विरसित करने तथा सघों के पञ्जीयन हेतु सन् 1926 में भारतीय धर्म सघ अधिनियम (Indian Trade Union Act, 1926) पास किया गया है। इस अधिनियम के अन्तर्गत कोई भी सात व्यक्ति मिलकर एक धर्म सघ का पञ्जीयन करा सकते हैं। सबसे प्रमुख लाभ पञ्जीकृत धर्म सघ से यह है कि इसके सदस्यों तथा पदाधिकारियों को दीवानी तथा फौजदारी दायित्वों से मुक्ति मिलती है। अपञ्जीकृत सघों को अवैधानिक घोषित नहीं

1 डॉ. मानोरिया व डा. दकोटा भारतीय धर्म समस्याएँ, पृष्ठ 553

2 Agnihotri V Industrial Relations in India, 1970, p 43

किया जाता है। इस अधिनियम की प्रमुख धाराएँ श्रम संघों के पंजीयन, पंजीकृत श्रम संघों के दायित्व और जिम्मेदारियाँ पंजीकृत संघों के अधिकार आदि हैं। इस अधिनियम के अन्तर्गत श्रम संघों का रजिस्ट्रार नियुक्त किया जाता है जो कि इस अधिनियम के विभिन्न प्रावधानों के प्रशासन को देखता रहता है। वह संघ के रिकार्ड, रिटर्न, लेसे-जोसे आदि का निरीक्षण भी कर सकता है। इस अधिनियम की सबसे बड़ी कमी यह है कि इसमें श्रम संघ को अनिवार्य मान्यता से सम्बन्धी प्रावधान नहीं है तथा सदस्य संख्या केवल 7 रखी है जिससे श्रम संघों की बाहुल्यता को बढ़ावा मिला है।

भारतीय श्रम संघ के दोष

(Defects of Indian Trade Unions)

भारतीय श्रमसंघ आन्दोलन ने न केवल स्वाधीनता आन्दोलन में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई है बल्कि इन्होंने श्रमिक वर्ग के सामाजिक एवं आर्थिक स्तर को भी ऊँचा उठाने का एक सहायनीय कार्य किया है। श्रमिकों में एकता, सहयोग एवं मातृत्व की भावना को जाग्रत किया है। फिर भी भारतीय श्रम संघ का विकास पाश्चात्य देशों की भाँति सुदृढ़ एवं सुसंगठित श्रम संघ के रूप में नहीं हो पाया है। श्रमिक संघ के विकास में कई बाधाएँ आई हैं तथा कुछ संगठन के भी दोष हैं। ये दोष निम्नलिखित हैं—

1 **स्थायी श्रम शक्ति का अभाव (Lack of Stable Labour Force)**—भारतीय श्रमिक प्राचीण क्षेत्र से आते हैं और समय-समय पर वे अपने गाँव जाते रहते हैं। वे औद्योगिक शहरों में स्थायी रूप से नहीं बस पाते हैं। यह भारतीय श्रमिकों की प्रवासिता की विशेषता (Migratory Character of Labour) के कारण है। इससे पाश्चात्य देशों की भाँति एक स्थायी औद्योगिक श्रम शक्ति का प्रादुर्भाव नहीं हो पाया है। इससे श्रमसंघों की सदस्यता स्थायी रूप से नहीं हो पाती है।

2 **गरीबी और निम्न मजदूरी (Poverty and Low Wages)**—श्रमिकों को कम मजदूरी मिलती है। वे अपनी अनिवार्य आवश्यकताओं की पूर्ति भी मुश्किल से कर पाते हैं। इससे वे गरीबी के दुष्चक्र (Vicious Circle of Poverty) में प्रसिद्ध रहते हैं। वे नियमित रूप से संघों की सदस्यता शुल्क जमा नहीं करा पाते हैं। इसके परिणामस्वरूप श्रम संघों की वित्तीय स्थिति कमजोर हो जाती है और वे अपना सुदृढ़ विकास नहीं कर पाते हैं।

3 **असंगठित करने वाली शक्तियाँ (Disintegrating Forces)**—भारतीय श्रम संघ की सबसे प्रमुख कमी श्रमिकों में एकता का अभाव है। श्रमिकों में एकता का अभाव धर्म, भाषा, जाति और वेशभूषा के कारण पाया जाता है। इससे उनमें एकता नहीं पनपती तथा मालिक भी इसके आशय पर 'फूट डालो और शासन करो' की नीति अपना कर श्रमिकों का शोषण करता है।

4 **बाह्य नेतृत्व (Outside Leadership)**—भारतीय श्रम संघों का नेतृत्व

अधिकांश बाहरी व्यक्तियों द्वारा किया जाता है। वे अपने स्वार्थों को पूरा करने के लिए श्रमिकों का शोषण करते हैं। औद्योगिक व तकनीकी जानकारी के अभाव में वे श्रमिकों के हितों की मालिकों के सम्मुख रखने में असमर्थ रहते हैं। ये श्रमसंघों को पूरा समय नहीं दे पाते हैं और वे श्रमिकों को गुमराह करते हैं।

5. राजनीतिक दलों से सम्बद्धता (Affiliated to Political Parties)— भारतीय श्रम संघ की यह कमजोरी रही है कि इस पर विभिन्न राजनीतिक दलों का आधिपत्य रहा है। प्रत्येक राजनीतिक दल अपनी स्वार्थ सिद्धि हेतु औद्योगिक श्रमिकों का सहारा लेते हैं। वर्तमान समय में एटुक (AITUC), इन्टुक (INTUC), हिन्द मजदूर संघ (HMS), संयुक्त श्रम संघ कंग्रेस (UTUC), भारतीय मजदूर संघ (BMS), हिन्द मजदूर पंचायत (HMP) आदि श्रम संघ विभिन्न राजनीतिक दलों से सम्बन्ध रखते हैं तथा इन दलों द्वारा श्रमसंघों का गठन अपने राजनीतिक स्वार्थों को पूरा करने के लिए किया जाता है। इससे श्रम संघ ग्राम्बोलन में श्रम संघों की बाहुल्यता तथा आपसी प्रतिस्पर्द्धा से एक सुदृढ़ श्रम संघ ग्राम्बोलन के मार्ग में बाधा उपस्थित होती है।

6. अधिक कार्य के घण्टे और निम्न जीवन स्तर (Low Standard of Living and Hours of Work)— भारतीय श्रमिकों को कम मजदूरी मिलने के कारण उनका जीवन स्तर निम्न है तथा कार्य के घण्टे लम्बे होने के कारण श्रमिक थक जाता है। इस थकान तथा खराब दशाओं में कार्य करने के पश्चात् श्रमिक के पास इतना समय तथा शक्ति नहीं रह पाती है कि वह श्रम संघों के कार्यों में सक्रिय भाग ले। जब संघ के कार्यों में श्रमिक रुचि नहीं लेते हैं तो इससे श्रम संघ सुदृढ़ नहीं बनाया जा सकता।

7. मालिकों का विरोधी रुख (Hostile Attitude of Employers)— भारतीय श्रम संगठन अपनी सुदृढ़ नींव पर विकसित नहीं हो पाता है क्योंकि मालिकों का दृष्टिकोण इनके विरुद्ध है। वे श्रमसंघों को अपने हित के विरुद्ध समझकर विभिन्न प्रकार के अनुचित कदम उठाते हैं। वे श्रम संघ के नेताओं का स्थानान्तरण, फूट डालना, गुण्डे रखना आदि कार्य करते हैं। इस विचारधारा के कारण श्रमिक श्रम संघों में भाग नहीं ले पाते हैं। वे श्रम संघों को मान्यता नहीं देते हैं। संघ पदाधिकारियों को रिश्वत देकर अपनी ओर कर लेते हैं।

8. जॉबबर तथा मध्यस्थों का विरोधी रुख (Hostile Attitude of Jobbers and Intermediaries)— श्रमिकों की भर्ती में जॉबबर तथा मध्यस्थों का महत्व शुरू से ही रहा है। वे कारखाने के पुराने एवं अनुभवी श्रमिक होते हैं जिनके माध्यम से नए श्रमिकों की भर्ती की जाती है। ये श्रमिकों का विभिन्न रूपों में शोषण करते हैं। वे श्रमिकों को नौकरी से हटाने तथा नए श्रमिकों को नौकरी पर लगाने का महत्वपूर्ण अधिकार रखते हैं। श्रम संघों के गठन से इन जॉबबर व मध्यस्थों की दाल नहीं गल पाती है और उनके अधिकार समाप्त हो जाते हैं। अतः वे प्रभावपूर्ण स्थिति को रखने के लिए श्रम संघों के बनने में बाधा उपस्थित करते हैं। इसके परिणामस्वरूप सुदृढ़ श्रम संघ का गठन नहीं हो पाता है।

9. श्रमसघों की बाहुल्यता (Multiplicity of Trade Unions)—भारतीय

श्रमसघ आन्दोलन का सुदृढ़ विकास न होने का एक प्रमुख कारण एक ही उद्योग में कई सघों का होना है। इससे श्रमसघों में आपस में प्रतिस्पर्धा रहती है तथा वे श्रमिकों के हितों को पूरा करने में असमर्थ रहते हैं। भारतीय श्रमसघ अधिनियम, 1926 के अन्तर्गत कोई भी 7 श्रमिक मिलकर श्रमसघ बना सकते हैं। इस प्रावधान के कारण कई सघों की स्थापना हुई है।

इस प्रकार भारतीय श्रमसघ के उपरोक्त दोष से एक सुदृढ़ एवं सुसंगठित श्रमसघ आन्दोलन (A Strong and Well-organised Trade Union Movement) का प्रादुर्भाव नहीं हो सका है।

भारत में श्रम सघवाद के इस दुष्चक्र से हम यह निष्कर्ष निकालते हैं कि बाह्य नेतृत्व से राजनीति सघवाद, सघों की बाहुल्यता, अन्तरसघीय प्रतिस्पर्धा, निम्न सदस्यता, दुर्बल वित्त, कल्याण एवं अन्य सृजनात्मक क्रियाएँ अप्रभावपूर्ण सामूहिक सौदाकारी आदि दोष उत्पन्न होते हैं और इसके परिणामस्वरूप भारतीय श्रमसघ इस दूषित चक्र में फँसा हुआ है। अतः इस दूषित चक्र को तोड़ने के लिए यह आवश्यक है कि बाह्य नेतृत्व के स्थान पर आन्तरिक नेतृत्व पर जोर दिया जाए। इसके लिए श्रमिक वर्ग को शिक्षित करना, पढेगा तथा वैधानिक तरीके से बाह्य नेतृत्व पर रोक लगानी होगी।

भारत में श्रमसघों को सुदृढ़ बनाने के उपाय

(Measures to Strengthen Trade Unions in India)

भारतीय श्रमसघ आन्दोलन का सुदृढ़ एवं सुसंगठन करने के लिए हमें कुछ उपाय काम में लेने पड़ेंगे।

श्री बी. वी. गिरि ने एक सुदृढ़ श्रमसघ आन्दोलन की आवश्यकता पर बल देते हुए लिखा है कि, "श्रमिकों के हितों की रक्षा करने तथा उत्पादन के लक्ष्यों को पूरा करने के लिए सुदृढ़ श्रमसघ आन्दोलन नितान्त आवश्यक है। यदि श्रमसघ में इन उद्देश्यों को पूरा करने की क्षमता बृद्ध नहीं है तो भारत में पूर्ण समाजवादी प्रजातन्त्र के आधार पर बनाए जाने वाले औद्योगिक कलेवर की नीति बृद्ध नहीं होगी और राज्य अपने श्रेष्ठतम आदर्शों के होते हुए भी श्रमिक वर्ग को मौलिक अधिकार देने में असमर्थ रहेगा।" वर्तमान समय में भारतीय श्रम सघवाद को बृद्ध करने के लिए निम्नलिखित सुझाव दिए जा सकते हैं—

1. स्थायी श्रम शक्ति का विकास (Development of a Stable Labour Force)—भारतीय श्रम सघवाद का सुदृढ़ विकास करने हेतु पाश्चात्य देशों की तरह एक स्थायी औद्योगिक श्रम शक्ति का विकास परमावश्यक है। इसके लिए श्रम प्रवासिता की विशेषता (Migratory Character of Labour) को नियमित व नियन्त्रित करना होगा। कामों की दशाओं एवं आवास व्यवस्था में सुधार करना

होगा जिससे कि श्रामीण क्षेत्रों से आए श्रमिक स्थायी रूप से औद्योगिक क्षेत्रों में रहने लग जाएँ। मनोरजन के साधनों की व्यवस्था, वाचनालय, पुस्तकालय, चिकित्सा, भर्ती की व्यवस्था में सुधार आदि के सम्बन्ध में ठोस कार्य करने चाहिए।

2. श्रमिकों की आर्थिक दशा में सुधार (Improvement in Economic Position of Workers)—श्रमिकों की दरिद्रता तथा निम्न मजदूरी की स्थिति में सुधार करने के लिए यह आवश्यक है कि श्रमिकों को उचित मजदूरी दी जाए। इसके साथ ही उन्हें विभिन्न प्रकार के प्रेरणात्मक भुगतान (Incentive Payment) किए जाने चाहिए। इससे श्रमिक की आर्थिक स्थिति में सुधार होने से वे नियमित रूप से धर्ममार्गों को चन्दा देगे और धर्ममार्गों की वित्तीय स्थिति सुधारने से एक सुदृढ़ धर्मसंघ आन्दोलन का विकास हो सकेगा।

3. असंगठित करने वाली शक्तियों को समाप्त करना (Eradication of Disintegrating Forces)—धर्म, भाषा, जाति, रंगभेद और वेष्ट-भूषण के कारण श्रमिकों में एकता नहीं आ पाती है। इसलिए इन विघटनकारी शक्तियों को समाप्त करने के लिए श्रमिकों में शिक्षा का प्रसार करना होगा। शिक्षा के कारण श्रमिक एक-दूसरे के निकट आने का प्रयास करेंगे। भारत सरकार ने श्रमिकों की शिक्षा हेतु एक केंद्रीय बोर्ड की स्थापना सन् 1958 में की थी। इसकी क्रियाओं में और अधिक बृद्धि करनी चाहिए जिससे श्रमिक का मानसिक विकास हो सके।

4. आन्तरिक नेतृत्व (Inside Leadership)—भारतीय धर्मसंघवाद के सुदृढ़ विकास हेतु यह आवश्यक है कि श्रमिकों के नेता श्रमिकों में से ही होने चाहिए क्योंकि औद्योगिक एवं तकनीकी जानकारी के कारण वे अपने मामलों को मालिकों के सम्मुख अच्छी तरह बतल कर सकते हैं। इसके लिए श्रमिकों को धर्म संगठन के अधिकारियों में अधिक अनुपात दिया जाना चाहिए तथा विधान द्वारा बाहरी व्यक्तियों पर रोक लगाई जानी चाहिए।

5. कल्याणकारी कार्यों की प्रोत्साहन (Promotion of Welfare Activities)—भारतीय धर्मसंघ शिक्षाप्रसूत निवारण तथा औद्योगिक विवादों के निपटारे का कार्य करते हैं। एक तरह से सहायक कार्य (Supporting or Militant Functions) हैं। धर्मसंघों की कल्याणकारी कार्य जैसे-पुस्तकालय, वाचनालय, मनोरजन, चिकित्सा, खेलकूद आदि करने चाहिए जिससे श्रमिक धर्मसंघों में अधिक रुचि से भाग लें।

6. एक उद्योग में एक संघ (One Union in One Industry)—श्री बी.वी. गिरि ने सही ही कहा है कि एक सुदृढ़ धर्मसंघवाद के लिए धर्मसंघों की बाहुल्यता को कम करना होगा। यह तभी सम्भव है जबकि एक उद्योग में एक से अधिक संघ नहीं होना चाहिए। इससे धर्मसंघों की सामूहिक सौदकारी मजबूत होगी। इससे श्रमिकों में एकता होगी तथा श्रमिकों और मालिकों के आपसी सम्बन्ध सुधरेंगे।

7. कोषों की पर्याप्तता (Adequacy of Funds)—भारतीय धर्मसंघों की वित्तीय स्थिति कमजोर है क्योंकि सदस्यों द्वारा चन्दा नियमित रूप से नहीं दिया जाता है तथा चन्दे की दर भी बहुत कम है। अतः धर्मसंघों की वित्तीय स्थिति सुदृढ़ करने

के लिए वर्तमान चन्दे की दर में वृद्धि 25 पैसे मासिक से बढ़ाकर 1 रुपया मासिक करना चाहिए और साथ ही चन्दा श्रमिकों से नियमित रूप से लिया जाना चाहिए। इसके साथ ही प्रायः में वृद्धि हेतु श्रमसंघ की सदस्यता में भी वृद्धि करनी चाहिए।

इस प्रकार एक सुदृढ़ श्रमसंघ की आवश्यकता पर बल देते हुए प्रो भार सी सक्सेना ने लिखा है कि, “श्रमिकों के हितों की रक्षा करने और उत्पादन के लक्ष्यों को पूरा करने के लिए एक सुदृढ़ श्रमसंघ आन्दोलन आवश्यक है।”¹

“सभी कठिनाइयों पर विजय प्राप्त करने और स्वस्थ श्रम संघ के विकास के लिए हमें गम्भीर प्रयास करने चाहिए, जिससे कि औद्योगिक शान्ति, श्रमिकों की कार्यक्षमता में वृद्धि और देश में अधिक उत्पादन प्राप्त हो सके।”²

भारत में नियोजताओं के संगठन

(Employers' Organisation in India)

जिस प्रकार श्रमिक संघ श्रमिकों के हितों की रक्षा के लिए बनाए जाते हैं उसी प्रकार नियोजताओं के संगठन बनाने का उद्देश्य नियोजताओं के हितों की रक्षा करना है तथा उनको एकता के भूत में बाँधना है जिसके परिणामस्वरूप उनकी सामूहिक मौदाकारी शक्ति मजबूत हो सके। श्रमिकों के साथ विभिन्न विवादों के सम्बन्ध में सामूहिक सौदा कर सकेंगे।

“19वीं शताब्दी के मध्य जिन चम्बर ऑफ कामर्स की विभिन्न औद्योगिक केंद्रों में स्थापना की गई, वे प्रमुख रूप से व्यापारिक हितों से सम्बन्धित थी।”³

नियोजताओं के संगठनों के विकास को जानने के लिए यह आवश्यक है कि नियोजताओं के संगठनों का किस आधार पर विकास किया गया। प्रारम्भिक काल में किस प्रकार के संगठन बनाए गए। प्रो जी एल श्रीवास्तव (Prof G L. Shrivastava) ने नियोजताओं के संगठनों को तीन वर्गों में विभाजित किया है। वे निम्नलिखित हैं—

- (1) व्यापारिक संघ (Commercial Associations)
- (2) औद्योगिक संघ (Industrial Associations)
- (3) नियोजताओं के संघ (Employers' Associations)

1 व्यापारिक संघ (Commercial Associations)—इन संघों का निर्माण व्यापार पर विचार करने वाली संस्थाओं, व्यापारियों की संस्थाओं, बैंकर्स, दुकानदारों और अन्य व्यापारियों द्वारा किया गया था। ये संघ विभिन्न व्यापारिक केंद्रों में पाए जाते हैं। 19वीं शताब्दी के मध्य में इस प्रकार के संघ योरोपीय व्यावसायिकों ने

1 Saxena, R C Labour Problems & Social Welfare, p 112

2 Ibid, p 115

3 Compiled by IIPM Personnel Management in India, 1962, p 152

4 Shrivastava G L Collective Bargaining & Labour Management Relations in India, p 308

कलकत्ता, बम्बई, मद्रास, कानपुर आदि स्थानों पर बनाए। सन् 1920 में इन सभी संघों ने मिलाकर एक केन्द्रीय संघठन की स्थापना की जिसका नाम एसोसियेटेड चैम्बर्स ऑफ इण्डिया एण्ड सीलोन रखा गया।

भारतीय व्यापारियों ने भी इस प्रकार के संघ बनाए। सन् 1887 में कलकत्ता में नेशनल चैम्बर ऑफ कॉमर्स, सन् 1907 में बम्बई में इण्डियन चैम्बर ऑफ कॉमर्स, सन् 1900 में कलकत्ता में मारवाड़ी चैम्बर ऑफ कॉमर्स आदि संघों का निर्माण किया। देश की श्रम नीति को इन संघों ने अप्रत्यक्ष रूप से प्रभावित किया।

2 औद्योगिक संघ (Industrial Associations)—इन संघों की स्थापना उद्योगों के आधार पर की गई। इनका उद्देश्य सदस्यों के हितों की रक्षा करना तथा सरकार से इन उद्योगों में कुछ छूट प्राप्त करना था। विभिन्न महत्वपूर्ण औद्योगिक कर्तव्यों पर क्षेत्रीय आधार पर इस प्रकार के संघ बनाए गए। इनमें बम्बई मिल-मालिक संघ (Bombay Mill-owners' Association) की स्थापना सन् 1875, भारतीय चाय संघ सन् 1881, भारतीय टूट मिल संघ 1884, अहमदाबाद मिल-मालिक संघ 1891, भारतीय खान संघ 1892 आदि प्रमुख संघों की स्थापना की गई। 1931 में भारतीयों द्वारा इण्डियन माइनिंग फेडरेशन की स्थापना की गई।

प्रथम महायुद्ध (1914-18), अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संघठन (I L O) की स्थापना तथा भारतीय श्रमसंघ अधिनियम 1926 आदि के कारण व्यक्तिगत रूप से नियोक्ताओं द्वारा अपने हितों की रक्षा के लिए एक केन्द्रीय संघठन की आवश्यकता को महसूस किया गया। इसके परिणामस्वरूप सन् 1927 में फेडरेशन ऑफ इण्डियन चैम्बरस ऑफ कॉमर्स एण्ड इण्डस्ट्री (FICCI) की स्थापना की गई।

3 नियोक्ताओं के संघ (Employers' Associations)—इनका उद्देश्य श्रम समस्याओं का सामना करना है। इनमें अखिल भारतीय औद्योगिक नियोक्ताओं का संघठन (AIOIE) जिसे अब अखिल भारतीय नियोक्ताओं का संघठन (AIOF) कहा जाता है की स्थापना सन् 1923 में की गई। भारत के नियोक्ताओं का संघ (Employers Federation of India or EFI) की स्थापना बम्बई मिल मालिक संघ के संरक्षण में सन् 1933 में की गई। इनका उद्देश्य श्रमिक समस्याओं का एक जुट होकर मुकाबला करना था। इसके साथ ही उद्योगों को प्रभावित करने वाले विधान का साथ देना अथवा विरोध करना, अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन (ILC), समितियों आदि में प्रतिनिधित्व करने हेतु सदस्यों को नामजद करना, श्रम और पूंजी के बीच मधुर सम्बन्ध स्थापित करना आदि उद्देश्य हैं। सन् 1941 में अखिल भारतीय निर्माता संघ (AIMO) की स्थापना की गई।

स्वतन्त्रता प्राप्ति के पश्चात् हमारे देश में योजना के विकास, औद्योगीकरण, विभिन्न श्रम कानून और श्रमसंघ आन्दोलन आदि तत्त्वों ने नियोक्ताओं को अपने संघठन मजबूत करने के लिए प्रोत्साहित किया है। अब वे श्रम मामलों पर सरकार को सलाह भी देते हैं।

नियोजता सघों की संख्या, आय तथा व्यय का विवरण निम्न प्रकार है¹—

वर्ष	विवरण प्रस्तुतकर्ता सघ	कुल सघ	आय (लाख रु.)	व्यय (लाख रु. में)
1951	47	118	28.73	29.84
1956	38	79	1.62	1.91
1961	105	167	18.30	19.10
1962	133	198	43.68	40.74
1966	158	316	81.05	82.70
1969	169	320 (E)	27.37	24.62
1970	138	330 (E)	60.43	54.99
1971	47	—	14.48	12.75

उपरोक्त तालिका से निम्न निष्कर्ष निकाले जा सकते हैं—

1. कुल सघों की संख्या में 1951 से 1970 की अवधि में निरन्तर वृद्धि हुई है। यह वृद्धि 2½ गुनी से भी अधिक है, लेकिन विवरण प्रस्तुतकर्ता सघों की संख्या सन् 1951 से सन् 1969 की अवधि में निरन्तर वृद्धि होने के पश्चात् इसमें गिरावट आई है और 1971 में उतनी ही संख्या रह गई जितनी कि सन् 1951 में थी। इसका कारण यह है कि नियोजता सघों का महत्व कम होता जा रहा है क्योंकि सभी को श्रम अधिनियमों की अनुपालना करनी पड़ती है।

2. सन् 1951-71 की अवधि में नियोजता सघों की आय में उतार-चढ़ाव आते हैं तथा सन् 1971 में इनकी आय सन् 1951 की तुलना में लगभग आधी रह गई है। इससे यह निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि इनसे सहस्रपूर्ण कार्य नहीं किए जा सकते हैं।

3. नियोजता सघों में व्यय में भी उतार चढ़ाव रहे हैं तथा सन् 1951 की तुलना में सन् 1971 में व्यय आधे से भी कम रह गया है।

4. नियोजता सघों के सन् 1959-60 की अवधि में श्रम संस्थान शिमला द्वारा दिए गए आँकड़ों के अनुसार इन सघों की आय का 55.5% सदस्यों से चन्दे के रूप में प्राप्त होते हैं तथा व्यय का 43.6% व्यवस्थापकीय मदों पर खर्च हो जाता है।

अतः हम कह सकते हैं कि भारतीय नियोजताओं के सघ भी आर्थिक दृष्टिकोण से समृद्धिशीली नहीं कहे जा सकते हैं।

वर्तमान समय में नियोजताओं के संगठनों को तीन स्तरों पर संगठित किया जाता है। वे अप्रलिखित हैं¹—

1. Pocket Book of Labour Statistics 1974, p. 57

2. डॉ. मानोरिया व डॉ. दशोरा भारतीय श्रम समस्याएँ पृष्ठ 565

3. Dr. Bhagwati, T. N. Economics of Labour & Social Welfare 1973, p. 81.

- (1) स्थानीय संगठन (Local Organisations),
- (2) औद्योगिक संघ (Industrial Associations),
- (3) फेडरेशन (Federations) ।

स्थानीय संगठन चैम्बर ऑफ कॉमर्स के माध्यम से कार्य करते हैं। इनके अन्तर्गत स्थानीय उद्योग आते हैं। औद्योगिक संघ भारतीय नियोक्ताओं द्वारा संगठित सामान्य संगठन हैं। प्रादेशिक उद्योगों के संगठन इन औद्योगिक संगठनों से सम्बद्ध होते हैं। उदा. सूती वस्त्र, इजीनिरिंग, चाय चीनी, सीमेंट, कागज आदि उद्योगों में इन प्रकार के औद्योगिक संगठन बनाए गए हैं। इन संघों द्वारा मिलकर इन उद्योगों में कार्य करने वालों को प्रबन्ध के क्षेत्र में शिक्षण व प्रशिक्षण की सुविधाएं प्रदान की हैं। राष्ट्रीय श्रम आयोग 1969 के अनुसार नियोक्ताओं के संगठनों की बाहुल्यता से सामूहिक सौदा करने की शक्ति कमजोर हो जाती है। इसलिए इन्हें एक उद्योग में एक से अधिक संगठनों को मिलाकर एक कर देना चाहिए। इसके लिए संयुक्त समितियां (Joint Committees) की स्थापना करनी चाहिए।

अखिल भारतीय नियोक्ताओं का संगठन (AIOE) तथा भारत के नियोक्ताओं का संघ (EFI) दोनों सन् 1956 में भारतीय नियोक्ताओं की परिषद् (Council of Indian Employers—C I E) में शामिल होते हैं। राष्ट्रीय श्रम आयोग ने C I E में A I M O को भी शामिल करने की महत्त्वपूर्ण सिफारिश की है।

नियोक्ताओं के राष्ट्रीय स्तर के संगठन न तो श्रम संगठनों के साथ समझौता करते हैं और न ही वे औद्योगिक सम्बन्धों की समस्या का अध्ययन करते हैं। वे केवल अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन (ILC) में भाग लेने वाले प्रतिनिधियों के मार्ग दर्शन हेतु नीति निर्धारण का कार्य करते हैं।

स्थानीय तथा औद्योगिक संगठन औद्योगिक सम्बन्धों को महत्त्वपूर्ण ढंग से प्रभावित कर सकते हैं क्योंकि वे प्रासानी से अपने सदस्यों तथा श्रमसंघों से सम्पर्क कर सकते हैं। इस विभिन्न संगठनों द्वारा सामूहिक सौदाकारी तथा ऐच्छिक पंच फंसले को प्रोत्साहित करना चाहिए। औद्योगिक संघों द्वारा उद्योग स्तर पर श्रमसंघों के साथ सामूहिक सौदाकारी की प्रवृत्ति को प्रोत्साहित करना चाहिए।

राष्ट्रीय श्रम आयोग रिपोर्ट, 1969 के अनुसार श्रम प्रबन्ध सम्बन्धी की दृष्टि से नियोक्ताओं के संगठनों को निम्न कार्य करने चाहिए¹—

- (1) विभिन्न स्तरों पर सामूहिक सौदाकारी को प्रोत्साहन दिया जाए,
- (2) द्विपक्षीय एवं त्रिपक्षीय समझौतों को सदस्यों द्वारा पूर्ण रूप से लागू करने के कार्य को देखना,
- (3) बिना किसी भेदभाव तथा देरी के सदस्यों द्वारा सभी मजदूरों से सम्बन्धित अवाहंस को लागू किया गया,
- (4) मालिकों द्वारा अनुचित श्रम व्यवहारों को समाप्त किया जाए,

- (5) सदस्यो द्वारा उत्पादकता तथा औद्योगिक शान्ति के अनुकूल कामिक नीतियो को ग्रहण किया जाए,
- (6) प्रबन्ध के विवेकीकरण को प्रोत्साहन देना,
- (7) उद्योग में श्रम की साम्भेदारी, श्रम और प्रबन्ध के हितो को समान बताना उद्योग और समाज के उद्देश्यो में एकता को प्रोत्साहन देने आदि विषयो पर नियोक्ताओ को शिक्षा दी जाए,
- (8) श्रम प्रबन्ध सम्बन्धो के क्षेत्र में सदस्यो के सामूहिक कल्याण के लिए प्रशिक्षण, अनुसन्धान व सदेशवाहन के माध्यम से कार्य करना ।

उपरोक्त कार्य नियोक्ता समठनो द्वारा ण्ज्छिक रूप से करने चाहिए । इससे उनकी सामूहिक सौदाकारी शक्ति बडेगी और देश में अच्छे श्रम प्रबन्ध सम्बन्धो को प्रोत्साहन मिलेगा ।



6

सामूहिक सौदाकारी के सिद्धान्त— भारत में सामूहिक सौदाकारी को प्रोत्साहित करने के उपाय और उसकी समस्या

(Principles of Collective Bargaining—Measures to
encourage Collective Bargaining in India Problems
of Collective Bargaining in India)

किसी भी देश की आर्थिक प्रगति के लिए औद्योगिक एकता परमावश्यक है। औद्योगिक एकता के लिए यह आवश्यक है कि दोनों पक्ष धर्मिक और नियोक्ता एक दूसरे के साथ सहयोग करें और उनमें उद्योग में साझेदारी की भावना जाग्रत हो। अब नियोक्तियों के परम्परागत दृष्टिकोण (Traditional Attitudes) को त्याग कर आधुनिक दृष्टिकोण अपनाना होगा। धर्मिक को एक वस्तु न समझकर मानव समझना होगा और औद्योगिक प्रजातन्त्र की स्थापना के लिए धर्मिकों को साझेदारी के रूप में स्थान देना होगा।

अर्थ (Meaning) —सामूहिक सौदाकारी की विभिन्न विद्वानों ने अलग-अलग परिभाषाएँ दी हैं।

प्रो. फिलिप्स के अनुसार 'सामूहिक सौदाकारी एक प्रक्रिया है जिसके अंतर्गत श्रम संगठनों और व्यावसायिक संगठनों के प्रतिनिधि एक-दूसरे से या प्रसविकों के समझौते का प्रयास करने के लिए मिलते हैं जिसके अंतर्गत कामचारी मालिक संगठनों के सम्बन्ध आते हैं।'¹

श्री अग्निहोत्री के अनुसार 'सामूहिक सौदाकारी धर्मिकों और नियोक्तियों की आवश्यकताओं और उद्देश्यों की पूर्ति का एक तरीका है जो कि औद्योगिक समाज का एक प्रमुख भाग है। यह वास्तव में उद्योग में प्रजातन्त्र के सिद्धांतों तथा व्यवहारों का विस्तार है।'²

प्रो. रिचर्डसन के अनुसार 'जब कई धर्मिक एक सौदाकारी इकाई के रूप में एक नियोक्ता अथवा नियोक्तियों के समूह के साथ सम्बन्धित धर्मिकों की रोजगार की दशाओं पर समझौते के उद्देश्य से करार करते हैं।'³

1 Flippo ■ B Principles of Personnel Management p 468

2 Agnihotri V Industrial Relations in India ■ 54

3 Richardson J H An Introduction to the Study of Industrial Relations
p 229

सामूहिक सौदाकारी के सिद्धान्त

इस प्रकार सामूहिक सौदाकारी के अन्तर्गत श्रमिकों और नियोक्ताओं के बीच हुए लिखित समझौते के करार, प्रशासन, क्रियान्वयन आदि को सम्मिलित किया जाता है।

एक प्रभावपूर्ण सामूहिक सौदाकारी की शर्तें (Conditions for an Effective Collective Bargaining)

औद्योगिक विवादों को निपटाने तथा श्रम के हितों की रक्षा के लिए सामूहिक सौदाकारी एक महत्वपूर्ण तरीका है। लेकिन इसको प्रभावपूर्ण बनाने के लिए निम्नलिखित पूर्व शर्तें (Prerequisites) होना आवश्यक हैं।¹

1. सामूहिक सौदाकारी की सफलता की पहली शर्त एक सुदृढ़ एवं सुसंगठित श्रमसंघ का होना है। इस श्रमसंघ को मान्यता भी मिलनी चाहिए। यही कारण है कि एक भारत जैसे विकासशील देश में सामूहिक सौदाकारी कमजोर एवं असंगठित श्रमसंघों के कारण सफल नहीं हो रही है।

2. एक प्रगतिशील एवं सुदृढ़ प्रबन्ध होना चाहिए। इसे अपने उत्तरदायित्वों और व्यवसाय के मालिकों, श्रमिकों उपभोक्ताओं और देश के प्रति अपने कर्तव्यों के प्रति सजग होना चाहिए।

3. आधारभूत उद्देश्यों तथा पारस्परिक अधिकारों और कर्तव्यों पर दोनों पक्ष एकमत होने चाहिए।

4. जहाँ एक ही कंपनी में कई इकाइयाँ हैं वहाँ स्थानीय प्रबन्ध को सत्ता की सुपुर्दगी कर देनी चाहिए। इससे स्थानीय इकाइयों का भी सहयोग मिलेगा तथा उनका कार्यभार भी बँट जाएगा।

5. औद्योगिक समस्या के निवारण हेतु तथ्यों की जाँच करने की विचारधारा तथा नए तरीकों को अपनाने की इच्छा होना आवश्यक है। इसके अन्तर्गत कार्य एवं गति का अध्ययन कार्यभार का प्रभावीकरण, पदोन्नति आदि आते हैं। इन पर दोनों पक्ष राजी होने चाहिए।

सामूहिक सौदाकारी की प्रक्रिया (Process of Collective Bargaining)

सामूहिक सौदाकारी किस प्रकार होती है। इसके विषय में जानने के लिए इस प्रक्रिया की विभिन्न अवस्थाओं को जानना आवश्यक है। यह प्रक्रिया एक जटिल लेकिन रचिपूर्ण प्रक्रिया है।

प्रो फिलप्पो के अनुसार, सामूहिक सौदाकारी की प्रक्रिया की कुछ प्रमुख क्रियाएँ तथा कार्यवाही की अवस्थाएँ निम्नलिखित हैं²—

1. पूर्व करार अवस्था (Pre negotiation Phase)—श्रम संघ अपने सदस्यों की कार्य की दशाओं तथा उनके हितों के संरक्षण की एक संस्था है। कंपनी को

1 Personnel Management in India, Compiled by IIPM p 175

2 Flippo, E B Principles of Personnel Management, p 469

प्रभावपूर्ण सौदे के लिए थमसघो से समय पर पूर्ण उत्साह, शक्ति एवं कुशलता से मिलना चाहिए। यह प्रथम अवस्था महत्वपूर्ण है। जब किसी भी थम मामले पर लिखित में हस्ताक्षर हो जाते हैं तब दूसरे मामले के लिए पूर्व-करार अवस्था शुरू हो जाती है। मजदूरी, कार्य के घंटे पेंशन, छुट्टियाँ और पारिवारिक के विभिन्न प्रकारों के सम्बन्ध में प्रबन्धको को सही आँकड़े एकत्रित करके रखने चाहिए। यदि थमसघ औद्योगिक मण है तो इसकी सामूहिक सौदाकारी कम होती है जबकि कापट यूनियन की सौदाकारी शक्ति सुदृढ़ होती है। सामूहिक सौदाकारी प्रबन्ध की भाँति एक कला है। लेकिन यह एक कला भी है जिसे अध्ययन तथा तैयारी द्वारा सुधारा जा सकता है।

2 करारकर्त्ता (Negotiators)—सामूहिक सौदाकारी में करार करने वाली में प्रबन्धक पक्ष की ओर से कोई भी व्यक्ति हो सकता है। वह औद्योगिक सम्बन्ध निर्देशक, उत्पादन विभाग का अध्यक्ष थम अधिकारी आदि कोई भी हो सकता है। करारकर्त्ताओं को सफल करार हेतु कार्य की दशाओं और प्रबन्ध श्रमिकों के भूतकालीन सम्बन्धों की पर्याप्त एवं तथ्य पूर्ण जानकारी होना आवश्यक है।

थमसघ की ओर से स्थानीय सघों के प्रतिनिधि भाग लेने चाहिए। यदि महत्वपूर्ण थम मामला है तो उसके लिए राष्ट्रीय स्तर के सघ के प्रतिनिधि भाग ले सकते हैं। पाश्चात्य देशों में ये करारकर्त्ता सौदाकारी और करार की कला में विशेषज्ञ होते हैं और पूर्ण समय के होते हैं।

3 सौदाकारी की व्यवस्था (Strategy of Bargaining)—थम समस्याओं को सौदाकारी प्रक्रिया से ही दूर किया जा सकता है। सौदाकारी में 'देना व लेना' (Give and Take) की विचारधारा सम्मिलित होती है। थमिक अपनी माँगों को मनवाते हैं जबकि मालिक उनकी माँगें मंजूर करते हैं। सौदाकारी व्यवस्था वह नीति है जिसके अन्तर्गत जिस आधार पर सौदाकारी के समझौते पर हस्ताक्षर किए जाते हैं। सौदाकारी मेज (Bargaining Table) पर किस प्रकार की कार्यवाही की जानी चाहिए। किसी थम सघ की माँगों हेतु अधिकतम छूट की सीमा या निर्धारण के सम्बन्ध में मुख्य करारकर्त्ताओं में सहमति होनी चाहिए।

थमसघ पदोन्नति स्थानान्तरण, कार्य में परिवर्तन तथा अन्य निर्णयों के लागू करने हेतु दोनों पक्षों को पारस्परिक सहमति हेतु छूट प्राप्त करने का प्रयास करते हैं। समझौते को लागू करने का उत्तरदायित्व प्रबन्धको का है। प्रबन्धको को थमिकों द्वारा हड़ताल करने के विषय में डरना नहीं चाहिए।

4. सौदाकारी की कुशलता (Tactics of Bargaining)—सामूहिक सौदाकारी की प्रक्रिया के अन्तर्गत एक दूसरे पक्ष को गुमराह करने की क्रिया एवं कुशलता आती है। थमिकों द्वारा जो माँगें रखी जाती हैं वे बढ़ा-बढ़ाकर रखी जाती हैं जिससे कम-से-कम माँगें स्वीकृत होने पर भी अधिक माँगें मंजूर हो जाती हैं। प्रबन्धको को भी सौदाकारी शुरू करने के समय थमसघों की माँगों को ध्यान में रखना चाहिए जिससे समझौता करते समय ध्यान रखा जा सके।

5. समझौता (Contract)—यम-प्रबन्ध समझौते के माध्यम से प्रबन्ध और श्रम के सम्बन्धों को नियमित किया जाता है। जब दोनों पक्षों द्वारा सौदाकारी प्रक्रिया पूर्ण हो जाती है तो उस समय समझौता हो जाता है। यह समझौता दो-तीन वर्ष तक चलता है। समझौते पर हस्ताक्षर करने पर ही सौदाकारी समाप्त नहीं हो जाती है, बल्कि अन्य मामलों पर सौदाकारी प्रक्रिया शुरू हो जाती है। समझौते विभिन्न विषय पर किए जा सकते हैं जैसे सच की सुरक्षा, शिफायत निवारण, पदोन्नति, स्वामान्तरण, मजदूरी, कार्य की दशाएँ, आदि।

सामूहिक सौदाकारी की आवश्यकता (Need for Collective Bargaining)

श्री श्रोवास्तव के अनुसार सामूहिक सौदाकारी की आवश्यकता निम्न आधारों पर की जाती है¹—

1. व्यक्तिगत श्रमिक द्वारा व्यक्तिगत सौदाकारी के अन्तर्गत श्रम की विभिन्न विशेषताओं के कारण निम्न दशाएँ स्वीकृत कर सकता है और इसके परिणामस्वरूप पारिश्रमिक की सामान्य दर निम्न हो सकती है। श्रम की प्रतिशीलता कम होती है, वह सामाजिक एवं धार्मिक तत्वों से प्रभावित होने के कारण एक ही स्थान में कार्य करता रहता है और इसके परिणामस्वरूप व्यक्तिगत सौदाकारी से शोषण होता है। इससे बचने के लिए सामूहिक सौदाकारी की आवश्यकता है।

2. शीघ्र कार्य करने वाले श्रमिकों द्वारा कम मजदूरी स्वीकार की जा सकती है और इसके परिणामस्वरूप सामान्य मजदूरी दर कम हो जाने से श्रमिकों की प्रगतिशीलता भी घट जाती है। इसलिए आमदनी का ऊँचा स्तर बनाए रखने हेतु सामूहिक सौदाकारी आवश्यक है।

3. एक या दो निष्पक्षताओं की एकाधिकारी प्रवृत्ति के कारण श्रम की माँग पर नियन्त्रण करके श्रमिकों का शोषण किया जाता है। श्रमिकों को इस शोषण से बचाने तथा माँगों की एकाधिकारी प्रवृत्ति को समाप्त करने हेतु सामूहिक सौदाकारी आवश्यक है।

4. मजदूरी का निर्धारण बाजार की माँग एवं पूर्ति की शक्तियों के द्वारा किया जा सकता है, लेकिन इसके अतिरिक्त अन्य माँगों जैसे कार्य की दशाएँ, श्रमिकों के स्वास्थ्य एवं सुरक्षा, विवेकीकरण आदि को व्यक्तिगत निर्णयों द्वारा लागू किया जाता है। इसलिए सामूहिक सौदाकारी आवश्यक है।

5. सामूहिक सौदाकारी इसलिए भी आवश्यक है कि श्रमिकों को उद्योग के प्रबन्ध एवं कार्य में भागीदारी दी जाए। इससे श्रमिक सन्तुष्ट होंगे तथा महत्त्वपूर्ण श्रम मामलों को प्रभावित कर सकेंगे।

1. *Shrivastava, G. L. - Collective Bargaining and Labour Management Relations in India, p. 11.*

6 उत्पादन को निरन्तर रूप से बनाए रखने के लिए दोनों पक्षों का सहयोग एवं एकता आवश्यक है। यह सामूहिक सौदाकारी के माध्यम से प्राप्त किया जा सकता है।

7 श्रमिक के वस्तुवादी दृष्टिकोण (Commodity Approach) के स्थान पर मानवीय सम्बन्ध दृष्टिकोण (Human Relations Approach) अपनाना आवश्यक है। श्रम को अब मानवीय साधन समझा जाने लगा है और उसके साथ मानवीय व्यवहार करने हेतु सामूहिक सौदाकारी आवश्यक है।

सामूहिक सौदाकारी के सिद्धान्त (Principles of Collective Bargaining)

प्रो चैम्बरलेन ने सामूहिक सौदाकारी प्रक्रिया के अन्तर्गत निम्न सिद्धान्तों का विवरण दिया है¹—

1 सामूहिक सौदाकारी प्रक्रिया के अन्तर्गत सभी भाग लेने वालों को पूर्ण जानकारी एवं स्वीकृति प्राप्त करनी चाहिए। विभिन्न शिकायतों के सम्बन्ध में अपनाए गए विधान, प्रतिनिधियों के नियुक्त करने का तरीका, विभिन्न कदम और समय सीमा आदि का प्रत्येक श्रमिक को पूर्ण ज्ञान होना चाहिए।

2 सामूहिक सौदाकारी के अन्तर्गत काम में आने वाली शिकायत पद्धति को बनाए रखना चाहिए। इससे कार्य में निरन्तरता बनाई रखी जा सकेगी।

3 सामूहिक सौदाकारी के अन्तर्गत की गई शिकायतों का निवारण देरी से नहीं किया जाना चाहिए। इसके लिए शीघ्र निर्णय लिए जाने चाहिए अन्यथा श्रमिकों का विश्वास इस प्रक्रिया से हट जाएगा।

4 सामूहिक सौदाकारी प्रक्रिया के अन्तर्गत जिन शिकायतों का निवारण किया जाता है उस प्रणाली को लागू करना चाहिए और उस पर प्रतिरोध रखना होगा अन्यथा श्रमिक का विश्वास समाप्त हो जाएगा। अतः इस पद्धति के अन्तर्गत अधिक अपील करने की छूट नहीं दी जानी चाहिए।

5 सामूहिक सौदाकारी में भाग लेने वाले प्रतिनिधियों को व्यक्तिगत हानि नहीं होनी चाहिए क्योंकि वे कार्यालय सम्बन्धी कार्य भी करते हैं।

6 श्रमिकों को यह आश्वासन मिलना चाहिए कि इस प्रक्रिया के अन्तर्गत उनको न्याय मिलेगा। अन्यथा यह पद्धति सफल नहीं हो सकेगी।

भारत में सामूहिक सौदाकारी को प्रोत्साहन देने के उपाय (Measures to Encourage Collective Bargaining in India)

भारत एक विकासशील देश है। यहाँ पर औद्योगिक श्रमिक पारिक्ताप देशों की भाँति स्थाई रूप से औद्योगिक क्षेत्रों में निवास नहीं करते हैं। श्रमसंघ आन्दोलन का विकास भी सुदृढ़ एवं सुसंगठित आधारों पर नहीं हो पाया है। भारतीय श्रमिक

1 Shrivastava, G L Collective Bargaining and Labour Management Relations in India, ■ 27

प्रज्ञानी, अशिक्षित और हठिवादी हैं। इसलिए उनका शोषण मालिकों द्वारा तथा बाहरी नेतृत्व के द्वारा किया जाता है। श्रमसंघों की वित्तीय स्थिति भी सुदृढ़ नहीं है तथा श्रमसंघ विभिन्न राजनीतिक दलों से सम्बद्ध है। इन सभी कमियों के कारण हमारे देश में सामूहिक सौदाकारी की प्रभावपूर्ण तरीके से लागू नहीं किया जा सकता है और न ही इसको पूर्ण सफलता मिल सकी है। अतः भारत में सामूहिक सौदाकारी शक्ति को प्रोत्साहित करने के लिए निम्न उपाय काम में लेने चाहिए—

1. एक सुदृढ़ एवं सुसंगठित श्रमसंघ का निर्माण—भारतीय श्रमसंघ आन्दोलन का विकास तीव्र गति से हुआ है लेकिन पश्चात्य देशों की भाँति यह सुदृढ़ एवं सुसंगठित नहीं है। इसके लिए हमें श्रमिकों के कार्यों एवं आवास की दशाओं में सुधार करना होगा। श्रमिकों को मनोरंजन, वाचनालय, पुस्तकालय, धिक्रता, आदि की सुविधाएँ दी जाएँगी। इसके परिणामस्वरूप वे औद्योगिक क्षेत्रों की ओर अधिक आकर्षित होंगे। शिक्षा का प्रसार करना होगा जिससे कि श्रमिक अपने अधिकारों और उत्तरदायित्वों को अच्छी तरह समझ सकें। इसके साथ ही अनुशासन संहिता, 1958 (Code of Discipline, 1958) में दिए गए श्रमसंघ की मान्यता की कमिटी की प्रभावपूर्ण ढंग से लागू करना चाहिए। इसके साथ ही भारतीय श्रमसंघ अधिनियम, 1926 में संशोधन करके श्रम संघों को अनिवार्य मान्यता देने का प्रावधान रखना चाहिए। बाह्य नेतृत्व पर वैधानिक आधार पर रोक लगाकर श्रमसंघों में आन्तरिक नेतृत्व को प्रोत्साहित किया जाना चाहिए। इससे हमारे देश में एक सुदृढ़ एवं संगठित श्रमसंघ आन्दोलन का प्रादुर्भाव होगा।

2. एक प्रगतिशील और सुदृढ़ प्रबन्ध का होना (Existence of a Progressive and Strong Management)—प्रबन्धकों को परम्परागत विचारधारा जिसके अन्तर्गत श्रमिकों को नीकरी से लगाकर उसे सुरक्षित रखा गया (Hire and Fire Approach) जाता था। उस दृष्टिकोण के स्थान पर एक प्रगतिशील प्रबन्धक के रूप में कार्य करना है। प्रबन्धकों को श्रमिकों को उद्योग में भागीदार समझना चाहिए। औद्योगिक प्रजातन्त्र हेतु उसे प्रबन्ध में सहभागिता दी जानी चाहिए। प्राचीन प्रबन्धक अपने लाभ को अधिकतम करने का उद्देश्य रखते थे। लेकिन आधुनिक प्रबन्धक के उत्तरदायित्वों और कर्तव्यों में वृद्धि हो गई है। उसे अपना निजी हित ही नहीं देखना है बल्कि उसे व्यवसाय के मालिकों, श्रमिकों, उपभोक्ताओं और राष्ट्र के प्रति अपने उत्तरदायित्वों और कर्तव्यों के प्रति सचेत रहना चाहिए। इस विचारधारा के परिणामस्वरूप देश में एक प्रगतिशील एवं सुदृढ़ प्रबन्धकों का विकास होगा और इसी के आधार पर सामूहिक सौदाकारी की प्रक्रिया की सफलता मिल सकेगी।

3. एकता एवं पारस्परिक सहयोग (Unanimity and Mutual Cooperation)—एक प्रभावपूर्ण सामूहिक सौदाकारी की प्रक्रिया के लिए यह आवश्यक है कि दोनों पक्षों के निश्चित उद्देश्य होने चाहिए और इनको सबके उद्देश्य समझना चाहिए। दोनों ही पक्षों द्वारा शान्ति और अनुशासन बनाए रखने, कार्य के तरीकों

व दशाग्रो में सुधार, कर्मचारियों की आय में वृद्धि के साथ साथ उद्योग के लाभ में वृद्धि करना आदि उद्देश्यों को समान उद्देश्य समझना चाहिए। दोनों पक्षों में आधारभूत उद्देश्यों पर एकमत होना चाहिए। इसके साथ ही दोनों पक्षों पारस्परिक अधिकारों तथा कर्तव्यों को मान्यता दी जानी चाहिए। एक दूसरे के अधिकारों तथा कर्तव्यों का आदर करना चाहिए।

4. सत्ता को सुपुर्द करना (Delegation of Authority)—जिस प्रकार प्रबन्ध की सफलता के लिए सत्ता की सुपुर्दगी आवश्यक है उसी प्रकार यह सामूहिक सौदाकारी प्रक्रिया की सफलता के लिए भी आवश्यक है। सौदाकारी मेज (Bargaining Table) पर बैठने वाले दोनों पक्षों के प्रतिनिधियों को समझौते पर करार करने के सम्बन्ध में व्यापक अधिकार होने चाहिए और इन अधिकारों का सबको ज्ञान होना चाहिए। इसके साथ ही आपस में एक दूसरे के अधिकारों का आदर भी किया जाना चाहिए तथा दूसरे पक्ष के समझौता करने वालों में विश्वास भी होना चाहिए। दोनों पक्षों में सामूहिक आदर तथा विश्वास के पभाव में सामूहिक सौदाकारी प्रभावपूर्ण नहीं हो सकती है।

5. तथ्य अन्वेषण विचारधारा की स्वीकृति (Acceptance of Fact Finding Approach)—दोनों पक्षों द्वारा सामूहिक सौदाकारी के अन्तर्गत न केवल लाभ प्राप्त करने का प्रयास किया जाना चाहिए बल्कि औद्योगिक समस्याओं को सन्तोषप्रद ढंग से निपटाने के तरीकों को ढूँढना चाहिए। सामूहिक सौदाकारी में लड़ने के दृष्टिकोण के स्थान पर समस्या हल का दृष्टिकोण अपनाया जाना चाहिए। विभिन्न प्रकार के नए तरीकों जैसे नौकरी भूत्यांकन, कार्य एवं गति अध्ययन, विवेकीकरण आदि को लागू करने की इच्छा होनी चाहिए। कार्यभार के प्रमापीकरण, पदोन्नति, प्रेरणात्मक योजनाओं आदि को लागू करने हेतु भी दोनों पक्ष सहमत होने चाहिए।

भारत में सामूहिक सौदाकारी की समस्या

(Problem of Collective Bargaining in India)

श्री एन.एम. लीखाण्डे के नेतृत्व में सर्वप्रथम सन् 1884 में कारखाना श्रमिकों की एक सभा सामूहिक प्रतिनिधित्व करने के लिए बुलाई गई थी और कारखाना आयोग के सम्मुख स्मरण-पत्र पेश किया गया था। प्रथम महापुद्द (1914-18) के समय कामकार हितवर्द्धक सभा ने कार्य की दशाग्रो में सुधार करने और ब्रिटिश शासन का युद्ध में साथ देने के लिए सन्धि के सहयोग पर जोर दिया गया था। युद्धोपरान्त श्रमिकों की बढ़ती हुई आर्थिक कठिनाइयों, रूसी क्रान्ति, राष्ट्रीय आन्दोलन, अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन की स्थापना अखिल भारतीय श्रमसंघ कांग्रेस (AITUC), भारतीय सैनिकों का विदेशों से प्राप्त अनुभव आदि तत्त्वों से भारतीय श्रमसंघ के विकास में महत्त्वपूर्ण प्रयत्न हुई। सन् 1920 में सर्वप्रथम अहमदाबाद की सूती वस्त्र उद्योग में श्रमिकों और मालिकों के बीच श्रम प्रबन्ध सम्बन्धों के नियमन हेतु सामूहिक सौदाकारी सम्पन्न हुई। यह देश भर में सबसे

पहला उदाहरण था। लेकिन आगे आगे वाले कुछ वर्षों में इस क्षेत्र में कोई प्रगति नहीं हुई। सन् 1926 में भारतीय श्रमसंघ अधिनियम (Indian Trade Unions Act of 1926) के अन्तर्गत श्रम संघों को सामूहिक सौदाकारी के अधिकार प्राप्त हुए।

व्यापार विवाद अधिनियम 1929 (Trade Disputes Act of 1929) के अन्तर्गत भी सामूहिक सौदाकारी को प्रोत्साहन मिला। बम्बई औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1934, औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947, बम्बई औद्योगिक सम्बन्ध अधिनियम 1946 और मध्यप्रदेश औद्योगिक सम्बन्ध अधिनियम, 1960 आदि विभिन्न कानूनन प्रावधानों के कारण हमारे देश में श्रम और प्रबन्धकों के पारस्परिक हितों पर विचार-विमर्श की सुविधा प्रदान की गई। इससे सामूहिक सौदाकारी को प्रोत्साहन मिला। इनके अतिरिक्त कुछ ऐच्छिक उपायों के माध्यम से भी सामूहिक सौदाकारी के विकास में सहायता मिली है। उदाहरणार्थ—निपक्षीय सम्मेलन, संयुक्त परामर्श मण्डल, औद्योगिक समितियाँ, उत्पादन समितियाँ आदि।

भारतीय श्रम सम्मेलन द्वारा अनुशासन संहिता तथा आचरण संहिता तैयार की गई। अनुशासन संहिता, 1958 (Code of Discipline, 1958) द्वारा दोनों पक्षों द्वारा अनुचित श्रम व्यवहार नहीं अपनाए जाएँगे तथा उद्योग में अनुशासन बनाया रखा जा सकेगा। यह दोनों पक्षों द्वारा ऐच्छिक रूप से अपनाया गया है। इसके क्रियान्वयन हेतु केन्द्रीय तथा राज्य स्तरों पर क्रियान्वयन इकाइयों की स्थापना की गई है, जिसके अन्तर्गत शिकायत निवारण पद्धति श्रमिकों से परामर्श करके तैयार की जाएगी। इससे सामूहिक सौदाकारी के विकास में सहायता मिली है। इसके साथ ही उद्योगों में श्रमिकों की प्रबन्ध में सहभागिता (Participation in Management) हो गई है। इसके लिए संयुक्त परिषदों (Joint Councils) में श्रमिकों के प्रतिनिधि भी लिए जाते हैं। आचार संहिता, 1958 (Code of Conduct 1958) के अन्तर्गत राष्ट्रीय स्तर के चारों प्रमुख मण्डलों (INTUC, AITUC, HMS, UTUC) ने देश में श्रम मण्डलों के सुदृढ़ विकास हेतु तथा आपसी प्रतिस्पर्धा रोकने के लिए एक ऐच्छिक आचार संहिता को स्वीकार किया है। इससे श्रमसंघों में एकता की प्रोत्साहन मिलेगा जिसके परिणामस्वरूप सामूहिक सौदाकारी हेतु आवश्यक शर्तें पूरी हो सकेंगी। भारतीय श्रम सम्मेलन द्वारा शिकायत पद्धति और स्थायी आदेश (Standing Orders) के नमूने तैयार किए गए हैं। यह भी पारस्परिक हितों की रक्षा करते हैं तथा इनके क्रियान्वयन में पारस्परिक सहयोग तथा आपसी विचार-विमर्श से सामूहिक सौदाकारी को बढ़ावा मिलता है।

सामूहिक सौदाकारी की सफलता के लिए श्रमिकों तथा नियोजकों के मण्डलों का सुदृढ़ होना परमावश्यक है। प्रथम पंचवर्षीय योजना में इस पर जोर दिया गया था। हमारे देश में सन् 1952 से कुछ उद्योगों में प्रादेशिक तथा राष्ट्रीय स्तरों पर सामूहिक समझौते सम्पन्न हुए हैं। भारत के नियोजकों के संघ (Employers' Federation of India) के एक सर्वेक्षण के अनुसार सन् 1956-60 की अवधि

मे हुए विभिन्न औद्योगिक विवादों का सामूहिक समझौते द्वारा निपटाने का प्रतिगत अध्ययन के अन्तर्गत लिए गए उद्योगों में 32 और 49 के बीच था।¹

भारत में जितने भी सामूहिक समझौते सम्पन्न हुए उनमें कुछ ऐच्छिक समझौते थे, कुछ ऐच्छिक-अनिवार्य समझौते थे और कुछ समझौतों को कानून का दर्जा दिया गया था। ऐच्छिक समझौतों के अन्तर्गत प्रत्यक्ष रूप से दोनों पक्ष करार कर लेते हैं तथा ऐच्छिक रूप से इन्हें लागू कर देते हैं। ऐच्छिक अनिवार्य समझौते वे हैं जिनके अन्तर्गत समझौता अधिकारी के सम्मुख दोनों पक्षों द्वारा करार किया जाता है और उसे निपटाया जाता है। औद्योगिक अधिकरणों (Industrial Tribunals) के सम्मुख जब दोनों पक्षों द्वारा अपने विचार रखे जाते हैं और फिर न्यायालय द्वारा निर्णय देकर समझौता कराया जाता है।

हमारे देश में अधिकांश सामूहिक समझौते सयन्त्र स्तर (Plant level) पर हुए हैं फिर भी कुछ महत्वपूर्ण औद्योगिक केंद्रों जैसे बम्बई और अहमदाबाद में सूती बस्त्र उद्योग के अन्तर्गत उद्योग स्तर पर सामूहिक समझौते हुए हैं। कुछ महत्वपूर्ण सामूहिक समझौते निम्नलिखित हैं—

सबप्रथम महात्मा गांधी की प्रेरणा से सामूहिक समझौता सन् 1920 में अहमदाबाद सूती बस्त्र उद्योग के नियोक्ताओं और श्रमिकों के बीच सम्पन्न हुआ। सन् 1952 में अहमदाबाद मिल मालिक सघ तथा सूती बस्त्र श्रमसंघ के बीच सभी विवादों को निपटाने हेतु ऐच्छिक पंच फंसला स्वीकार किया गया जिसका नवीनीकरण सन् 1955 में किया गया। इसके अन्तर्गत बोनस समझौते को लागू किया गया था। सन् 1955 में बाटा शू क० लि० तथा बाटा मजदूर सघ के बीच तालाबन्दी और हड़ताल, रोजगार की दशाएँ आदि के सम्बन्ध में समझौता हुआ। सन् 1956 में बोनस के सम्बन्ध में समझौता बम्बई मिल मालिक सघ और राष्ट्रीय मिल मजदूर सघ के बीच सम्पन्न हुआ। ऐसा ही बोनस समझौता बागान श्रमिकों के इतिहास में उत्तरी बंगाल और असम के बागान श्रमिकों तथा मालिकों के बीच सम्पन्न हुआ। श्री लण्डू भाई देमाई के हस्तक्षेप से यह समझौता सम्पन्न हुआ। इससे 8 लाख श्रमिकों को 6 करोड़ रुपये के रूप में बोनस मिला। सन् 1951 में श्रमिकों और प्रबन्धकों के प्रतिनिधियों के एक सम्मेलन में विवेकीकरण और अन्य मामलों (Rationalisation and Allied Matters) पर दिल्ली समझौता (Delhi Agreement) हुआ। यह एक राष्ट्रीय स्तर का समझौता था। सन् 1957 में दूसरा राष्ट्रीय स्तर का समझौता बोनस पर भारतीय चाय सघ और भारतीय चाय बागान सघ तथा इष्टक व हिन्दू मजदूर सघ के बीच सम्पन्न हुआ। इसी वर्ष उद्योग स्तर पर बोनस के विषय में बम्बई में रेशम एव वला रेशम मिल सघ तथा मिल मजदूर सघ के बीच एक समझौता सम्पन्न हुआ। इसके अन्तर्गत सन् 1955 से 1957 तक के तीन वर्षों हेतु 10 दिन की मजदूरी के बराबर बोनस दिया जाना तय हुआ।² सन् 1957 में टाटा आयरन स्टील क० (TISCO) तथा

1 Report of the National Commission on Labour 1969, p. 321

2 Agnihotri V Industrial Relations in India p. 66

3 S. Ravastava G. L. Collective Bargaining & Labour Management Relations in India p. 53-58

टाटा मजदूर संघ (Tata Workers' Union) के बीच श्रमिकों की उन्नति तथा उत्पादन में वृद्धि हेतु समझौता किया गया। अन्य महत्वपूर्ण सामूहिक समझौतों में सन् 1956 का मोदी स्पीनिंग एण्ड वीविंग मिल्स क० लि०, मोदीनगर (उत्तर प्रदेश) और मिल कर्मचारी संघ के बीच का समझौता, सन् 1956 का नेशनल न्यूज प्रिंट एण्ड पेपर मिल्स लि० नेपालनगर और कर्मचारियों के बीच हुआ समझौता, सन् 1956 का इण्डियन एल्युमिनियम क० लि०, देतूर एव इसके श्रमिकों के बीच हुआ समझौता आदि प्रमुख हैं। सन् 1971 में भारत के नियोक्ताओं के संगम (Employers' Federation of India) के सदस्यों ने कुछ विषयों पर सामूहिक समझौते किए हैं। ये विषय मजदूरी, रोजगार की दशाएँ, कार्य की दशाएँ, श्रम प्रबन्ध सम्बन्ध, श्रम लाभ, शिकायत निवारण प्रक्रिया आदि हैं।¹

हाल ही में स्थात उद्योग में भी श्रमिकों की मजदूरी के सम्बन्ध में एक सामूहिक समझौता 30 जुलाई 1975 को सम्पन्न हुआ है। इस विवाद पर समझौते के पूर्व के 10 महिनो तक रस्साकसी हो रही थी लेकिन अन्ततः यह समझौता हो गया जो कि एक महत्वपूर्ण भूमिका के रूप में सामूहिक सौदाकारी का मार्ग प्रशस्त करेगा।²

भूतपूर्व राष्ट्रपति श्री बी. वी. गिरि ने भी विभिन्न प्रमुख उद्योगों में सरकार की सहायता से उत्पादन बढ़ाने हेतु समझौता पेनल (Conciliation Panels) तैयार करने का सुझाव दिया है जिससे कि श्रमिकों में आपसी सहयोग एवं सहभावना का विकास हो सके। इससे दोनों पक्षों के मतभेदों में कमी होगी और इसके परिणामस्वरूप उत्पादकता एवं उत्पादन में वृद्धि होगी।³

18 मार्च, 1976 को बागान उद्योग हेतु श्रमिकों और मालिकों के बराबर 2 सदस्यों की एक द्विपक्षीय समिति की स्थापना की है जो कि सामूहिक सौदाकारी को प्रोत्साहन देगी। इस प्रकार सामूहिक सौदाकारी औद्योगिक प्रजातन्त्र का एक महत्वपूर्ण अंग बन गया है। विकसित देशों में सामूहिक सौदाकारी को एक राष्ट्रीय नीति माना जाता है तथा वहाँ इसके अतिरिक्त कोई विकल्प नहीं है जिसके माध्यम से श्रम प्रबन्ध सम्बन्धों को नियमित तथा नियन्त्रित किया जा सके। इन देशों में एक प्रभावपूर्ण सामूहिक सौदाकारी की आवश्यक शर्त विद्यमान है, लेकिन भारत जैसे विकासशील देश में ये दशाएँ नहीं मिलती हैं। इसके परिणामस्वरूप सामूहिक सौदाकारी का पूर्ण विकास नहीं हुआ है। फिर भी भारत सरकार के अथक् प्रयत्नों द्वारा इसके विकास को प्रोत्साहन मिला है। भारत सरकार द्वारा श्रमिकों की शिक्षा, प्रबन्ध में श्रमिकों की सहभागिता, अनुशासन संहिता और आचरण संहिता, श्रम मालिक समितियाँ, संयुक्त परिषदें, शिकायत निवारण पद्धति, स्थायी आदेशों के नमूने आदि की व्यवस्था की गई है जिससे सामूहिक सौदाकारी के विकास में सहायता मिली है। इनके अतिरिक्त द्विपक्षीय समितियाँ, त्रिपक्षीय समितियाँ एवं सम्मेलन संयुक्त परामर्श मण्डल, उत्पादन एवं औद्योगिक समितियों आदि के माध्यम से भी सामूहिक सौदाकारी को बढ़ावा मिला है। अतः अब धीरे धीरे सामूहिक सौदाकारी को बढ़ावा मिल रहा है। इससे हमारे देश में औद्योगिक शक्ति की स्थापना की जा सकेगी तथा राष्ट्रीय उत्पादन में वृद्धि होगी। लेकिन हमारे देश में प्रभावपूर्ण सामूहिक सौदाकारी के विकास के लिए पूर्व दशाओं को पूरा करना होगा।

1 New Deal for Steel Workers by N. K. Singh, Economic Times, 1-3-76

2 Hindustan Times, Feb 14 1976

3 Agnihotri, V Industrial Relations in India, p 67

औद्योगिक शान्ति, औद्योगिक अशान्ति के निवारण एवं निपटाने हेतु उपाय, औद्योगिक शान्ति के तरीकों के रूप में—समझौता, मध्यस्थता और पंचनिर्णय, श्रम संघ-प्रबंध सम्बन्धों में सरकार की भूमिका

(Industrial Peace, Preventive & Settlement Measures for Industrial Unrest; Conciliation Mediation & Arbitration as Methods of Industrial Peace, Role of Govt. in Union-Management Relations)

सभी देशों में औद्योगिक शान्ति की समस्या समान है चाहे वे विकसित देश हो प्रथवा विकासशील। औद्योगीकरण के समय से ही सभी देश यह प्रयास कर रहे हैं कि औद्योगिक शान्ति स्थापित की जाए। पूर्ण औद्योगिक शान्ति बनाए रखने के लिए जो साधन काम में लाए जाते हैं उनमें भिन्नता पायी जाती है क्योंकि सभी देशों की सामाजिक, धार्मिक एवं राजनीतिक परिस्थितियाँ समान नहीं हैं। श्री बी अग्निहोत्री के अनुसार, "अमिको और मातिको के बीच मधुर सम्बन्ध बनाए रखना एक महत्वपूर्ण कार्य है। प्रश्न यह है कि किस प्रकार उनके मतभेदों को बिना देश की अर्थव्यवस्था को अस्त-व्यस्त किए निपटाया जाए।"¹

किसी भी देश की श्रम नीति में सन्तोषप्रद औद्योगिक सम्बन्ध बनाए रखने का कार्य बहुत महत्वपूर्ण है। प्रो भगोलीवाल के अनुसार, "इस प्रकार औद्योगिक सम्बन्ध औद्योगिक प्रजातन्त्र की स्थापना और उसे बनाए रखने में महत्वपूर्ण योगदान देते हैं। यह किसी भी देश की प्रगति की पूर्वदशा है। किसी भी देश के सफल औद्योगीकरण के लिए अच्छे औद्योगिक सम्बन्ध परमावश्यक हैं।"² आधुनिक राज्य का यह अधिकार एवं कर्तव्य है कि वह औद्योगिक अशान्ति होने पर उसमें हस्तक्षेप करे। उसके उत्पन्न होने वाले कारणों को दूर करे। अतः औद्योगिक शान्ति बनाए रखने के लिए यह आवश्यक है कि औद्योगिक झगड़ों को रोकने तथा उनके निपटाने की व्यवस्था की जाए।

1 Agnihotri, V - Industrial Relations in India, p 127

2 Bhagoliwal, T N Economics of Labour and Social Welfare, II 95

औद्योगिक शान्ति (Industrial Peace)

जब भी हम श्रम सम्बन्ध सम्बन्धों का अध्ययन करते हैं तब हमें औद्योगिक शान्ति शब्द की जानकारी मिलती है। इसकी कोई निश्चित परिभाषा नहीं है। फिर भी औद्योगिक शान्ति के अन्तर्गत श्रमिकों एवं मालिकों के बीच मधुर सम्बन्धों का पाया जाना आता है। औद्योगिक शान्ति का विपरीत या विलोम औद्योगिक अशान्ति (Industrial Unrest) है। औद्योगिक अशान्ति का अर्थ है किसी भी औद्योगिक संस्थान में कार्य करने वाले श्रमिकों में असन्तोष का पाया जाना है। श्रमिकों में यह असन्तोष कई कारणों से हो सकता है जिनमें आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक तथा मनोवैज्ञानिक तत्त्व प्रमुख हैं। इस अशान्ति को प्रदर्शित करने हेतु श्रमिक हड़ताल करने, धीमे कार्य की प्रवृत्ति आदि तरीकों का उपयोग करते हैं। इसका अर्थ यह नहीं है कि औद्योगिक शान्ति औद्योगिक अशान्ति का ठीक विलोम शब्द है, बल्कि औद्योगिक शान्ति का अर्थ है उद्योग में कार्य करने वाले श्रमिकों तथा उनके मालिकों के बीच मधुर एवं अच्छे सम्बन्धों का होना। अच्छे एवं मधुर सम्बन्ध तभी समझ होते हैं जब दोनों पक्षों (श्रम एवं पूँजी) में एकता और विश्वास हो। यह दोनों पक्षों के सहयोग का कारण एवं परिणाम है। इस प्रकार औद्योगिक शान्ति का अर्थ औद्योगिक अशान्ति की अनुपस्थिति से नहीं है, बल्कि यह वह स्थिति है जिसके अन्तर्गत श्रमिकों और मालिकों के बीच पारस्परिक एकता एवं मधुर सम्बन्ध पाए जाते हैं तथा दोनों पक्षों के सगठनों द्वारा आपसी एकता से पारस्परिक हितों को प्राप्त करने का प्रयास किया जाता है।

औद्योगिक शान्ति बनाए रखने में श्रमिकों और मालिकों का पूर्ण दायित्व है और औद्योगिक सम्बन्धों के अन्तर्गत इन दोनों पक्षों को शामिल किया जाता है। लेकिन औद्योगिक शान्ति बनाए रखने के लिए दोनों पक्षों में पारस्परिक एकता एवं सहयोग होना जरूरी है। मालिकों को अपना परम्परागत दृष्टिकोण त्याग कर आधुनिक दृष्टिकोण को अपनाना चाहिए जिसके अन्तर्गत श्रमिकों को औद्योगिक प्रजातन्त्र की सफलता के लिए एक महत्वपूर्ण साधन के रूप में माना जाता है। लेकिन आधुनिक समय में भी सभी मालिक या नियोजक प्रगतिशील नहीं हैं और उनके पुराने दृष्टिकोण में भी पूर्ण रूप से परिवर्तन नहीं आया है। अतः आधुनिक कल्याणकारी राज्य का यह अधिकार एवं उत्तरदायित्व है कि वह औद्योगिक शान्ति बनाए रखने के लिए हस्तक्षेप करे। औद्योगिक शान्ति के लिए दोनों पक्षों में पूर्ण सहयोग होना परमावश्यक है। इस प्रकार के सहयोग पर बल देते हुए डॉ. पुनीवर ने लिखा है कि, "यह सहयोग कई प्रकार का होता है तथा इसका सगठन विभिन्न स्तरों पर औद्योगिक सगठन के विकास, कर्मचारी के सगठन की शक्ति और राज्य की विचारधारा या दृष्टिकोण के अनुसार किया जाता है।"¹

श्रमिकों को जब रोजगार एवं कार्य की दशाओं श्रम संगठनों के कार्यों में हस्तक्षेप, सरकारी आदेशों, समझौता, न्यायाधिकरण आदि के लागू न करने पर असन्तोष प्रकट करना पड़ता है। इस प्रकार की शिकायतों से ही औद्योगिक सम्बन्ध मधुर एवं अन्धे नहीं हो सकते हैं। अतः श्रमिकों को शिकायतों जो कि विभिन्न मामलों से सम्बन्धित होती हैं, पर पूर्ण रूप से ध्यान रखना चाहिए। जब श्रमिकों की छोटी सी शिकायत पर प्रबन्धक ध्यान नहीं देते हैं तो इससे श्रमिकों में असन्तोष बढ़ने लगता है। इस असन्तोष के परिणामस्वरूप ही औद्योगिक अशान्ति उत्पन्न हो जाती है। उद्योगों में कार्य करने वाले श्रमिकों में अनुशासन होना भी परमावश्यक है। अनुशासन के अभाव में साधनों का पूर्ण उपयोग नहीं हो पाता है। उत्पादन क्षमता में कमी आती है और राष्ट्रीय उत्पादन में गिरावट आती है। इससे औद्योगिक शक्ति को खतरा उत्पन्न हो जाता है क्योंकि अनुशासनीयता के बिना मालिकों द्वारा कड़ी कार्यवाही करने पर श्रमिकों में असन्तोष उत्पन्न हो जाता है।

औद्योगिक अशान्ति कई रूपों में उत्पन्न होती है। श्रमिकों द्वारा हड़ताल कर दी जाती है तथा प्रबन्धक तालाबन्दों का सहारा लेते हैं। तालाबन्दी से कार्य करने का स्थान ही बन्द कर दिया जाता है। इन दोनों परम्परागत तरीकों (हड़ताल व तालाबन्दी) के अतिरिक्त श्रमिक अपना असन्तोष प्रकट करने के लिए अन्ध तरीकों भी अपनाते हैं। इन तरीकों से भी औद्योगिक अशान्ति उत्पन्न होती है। इन तरीकों में धीरे काम करना, नियमानुसार कार्य, ठहरे रहना, बैठे रहना, सभी द्वारा प्राक्लमिक प्रकाश पर जाना, आदि प्रमुख हैं। हाल ही के वर्षों में हमारे देश में विशेष रूप से पूर्वी राज्यों में औद्योगिक अशान्ति का एक महत्वपूर्ण तरीका अपनाया जाने लगा है। यह है घेराव (Gherao)। घेराव से न केवल उद्योग तथा देश की अर्थव्यवस्था पर ही प्रतिकूल प्रभाव डलता है बल्कि यह श्रमसभों के लिए भी घातक सिद्ध होता है, इससे न केवल दोनों पक्षों की एकता समाप्त होती है बल्कि कानून व्यवस्था बनाए रखने में भी बाधा उत्पन्न होता है।

औद्योगिक अशान्ति के कारण (Causes of Industrial Unrest)

प्राचीन समय में उत्पादन छोटे पैमाने पर होता था कार्य करने वाले श्रमिकों की संख्या कम होती थी। इससे श्रमिकों और मालिकों में निष्ठ के सम्बन्ध होने से आपस में मतभेद नहीं होते थे। आधुनिक समय में तोख औद्योगीकरण ने बड़े पैमाने के उद्योगों को जन्म दिया। इन उद्योगों में श्रम विभाजन और विशिष्टीकरण अपनाया जाता है। इससे श्रमिकों की संख्या अधिक होती है। मालिक तथा प्रबन्धक अलग-अलग होते हैं। इसके परिणामस्वरूप श्रमिकों और निरोजकों के बीच निष्ठ का सम्बन्ध नहीं होता है। आधुनिक पूँजीवादी पद्धति के आधार पर उत्पादन होने से उत्पादकों का उद्देश्य अधिकतम लाभ कमाना होता है। श्रमिक और पूँजी दोनों उत्पादन के महत्वपूर्ण साधन हैं। लेकिन दोनों के हित परस्पर विरोधी हैं। श्रमिक अधिक मजदूरी तथा पूँजीपति अधिक लाभ प्राप्त करना चाहते हैं। इससे दोनों पक्षों

मे सघर्ष होता है और इसके परिणामस्वरूप औद्योगिक अशान्ति उत्पन्न होती है। स्वर्गीय डॉ. राधाकमल मुकर्जी ने इस औद्योगिक सघर्ष के कारणों पर प्रकाश डालते हुए लिखा है कि, "समस्त ससार में पूँजीवादी उद्योग के विकास, जिसके अन्तर्गत उत्पादन के औजारों पर एक छोटे उद्यमी द्वारा नियन्त्रण रखा जाता है, ने प्रबन्ध और श्रम के बीच सघर्ष उत्पन्न कर दिया है।"¹

औद्योगिक विवादों की उत्पत्ति के दो कारण हैं—प्रथम, आर्थिक कारण एवं द्वितीय, गैर-आर्थिक कारण।

आर्थिक कारण (Economic Causes) वे कारण हैं जिससे श्रमिक वर्ग की आर्थिक स्थिति को प्रभावित करते हैं। इस प्रकार के भंगड़े मजदूरी, महँगाई भत्ता, बोनस, कार्य के घण्टे, कार्य की दशाएँ सवेतन प्रभवा बिना वेतन के छुट्टियाँ आदि के कारण उत्पन्न होते हैं। श्रमिकों को कम मजदूरी, महँगाई, बोनस आदि देने पर उनकी आमदनी कम होती है और उनके परिणामस्वरूप उनकी आवश्यकताएँ पूरी नहीं होती हैं। लम्बे कार्य के घण्टे, खराब कार्य की दशाएँ तथा कम छुट्टियाँ आदि होने पर श्रमिकों की कार्यकुशलता कम हो जाती है और इससे उत्पादन घटता है। इस प्रकार इन आर्थिक कारणों से औद्योगिक अशान्ति उत्पन्न हो जाती है।

गैर आर्थिक कारण (Non Economic Causes) भी औद्योगिक विवादों को उत्पन्न करते हैं। ये गैर-आर्थिक कारण मनोवैज्ञानिक, सामाजिक तथा राजनीतिक होते हैं। श्रम उत्पादन का एक साधन ही नहीं है बल्कि वह मानव भी है। उसकी अपनी इच्छाएँ आवश्यकताएँ, भावनाएँ आदि होती हैं। यदि उसके साथ अच्छा व्यवहार नहीं किया जाता है तो इससे उसके मन पर विपरीत प्रभाव पड़ता है। यदि उसी के साथ मानवीय व्यवहार किया जाता है तो वह र्ज्व लेकर कार्य करता है। उसकी कार्यक्षमता में वृद्धि होती है और उत्पादन में भी वृद्धि होती है। हॉथोर्न प्रयोग (Hawthorne Experiment) द्वारा यह सिद्ध कर दिया गया है कि श्रमिक उसकी कार्य की दशाओं तथा मजदूरी बोनस महँगाई आदि आर्थिक कारणों से ही नहीं प्रभावित होता है बल्कि वह किस प्रकार के प्रबन्धकों के नीचे कार्य करता है इससे भी प्रभावित होता है। श्रमिक एक आर्थिक मनुष्य (Economic Man) ही नहीं है बल्कि वह सामाजिक आर्थिक मनुष्य (Socio-Economic Man) भी है। अतः उसके साथ मानवीय व्यवहार अच्छा न होने पर एक असन्तुष्ट श्रमिक वर्ग उत्पन्न होता है, जहाँ उसकी इस असन्तुष्टि के कारण हड़ताल, धीरे कार्य करना, धीरे रहना, घेराव आदि रूपों में औद्योगिक विवाद उत्पन्न होंगे। राजनीतिक उद्देश्यों की पूर्ति हेतु भी हड़ताल आदि की जाती है। हमारे देश के श्रमिक सघ आन्दोलन द्वारा की गई हड़तालों आर्थिक उद्देश्यों की पूर्ति के साथ-साथ राजनीतिक उद्देश्य (स्वाधीनता प्राप्त करना) प्राप्त करना था। आज भी हमारे श्रमिक सघों में बाह्य नेतृत्व तथा इनका विभिन्न राजनीतिक दलों से सम्बन्ध यह स्पष्ट करता है कि स्वार्थ सिद्धि हेतु

श्रमिक संधो द्वारा हड़ताल करवाई जाती है और इसके परिणामस्वरूप औद्योगिक अशान्ति उत्पन्न हो जाती है।

इस प्रकार श्रमिकों में असन्तोष उनकी आर्थिक आवश्यकताओं के पूरा न होने, उनके रोजगार की सुरक्षा न होना तथा उनकी कार्य की दशाएँ खराब होने के कारण उत्पन्न होता है। इससे औद्योगिक अशान्ति उत्पन्न हो जाती है। इस प्रकार औद्योगिक अशान्ति न केवल एक पूँजीवादी प्रणाली की ही देन है, बल्कि सभी प्रकार की अर्थव्यवस्थाओं में औद्योगिक अशान्ति उत्पन्न होती है। यह जरूर है कि एक अर्थव्यवस्था से दूसरी अर्थव्यवस्था में इसकी मात्रा भिन्न हो सकती है। प्रो. लेस्टर ने इस पर जोर देते हुए लिखा है कि, “जब लोग अपनी सेवाएँ उनकी सेवाओं के जेता को बेचते हैं और उनकी कार्यशील आत्मा को वहाँ खर्च करते हैं तो विभिन्न माशा में असन्तोष, असन्तुष्टि और औद्योगिक अशान्ति होती है। कर्मचारी विशेष रूप से अधिक मजदूरी, स्वस्थ कार्य की दशाएँ, उन्नति के अवसर, सन्तोषप्रद कार्य, औद्योगिक कार्यों में सहमति और मजदूरी की हानि, अधिक कार्य और पक्षपातपूर्ण व्यवहार के विरुद्ध रक्षा आदि में रुचि रखते हैं।”¹

भारत में भी औद्योगिक विवादों अथवा अशान्ति के कारण राजनीतिक, मनोवैज्ञानिक तथा आर्थिक हैं। इनमें आर्थिक कारण महत्वपूर्ण हैं। हमारे देश में विभिन्न हड़तालों के पीछे आर्थिक कारण हैं। भारतीय श्रमिकों की मजदूरी बढ़ती हुई कीमतों की तुलना में बहुत कम है तथा उनकी कार्य एवं आवास की दशाएँ भी बहुत खराब हैं। भारतीय श्रमिकों के साथ मानवीय व्यवहार नहीं किया जाता है। आज भी अधिकांश नियोजकों द्वारा श्रमिकों के प्रति परम्परागत दृष्टिकोण (Traditional Approach) रखा जाता है। उनको उद्योग में भागीदार नहीं समझा जाता है। इसके परिणामस्वरूप उनमें असन्तोष उत्पन्न हो जाता है। भारत में औद्योगिक अशान्ति के अन्य कारणों में सामूहिक सोदाकारी का अभाव, श्रमिकों और मालिकों के बीच निकट का सम्बन्ध न होना तथा अमानवीय व्यवहार प्रमुख हैं।

राष्ट्रीय श्रम आयोग के अध्ययन दल द्वारा हमारे देश में औद्योगिक अशान्ति के कुछ कारण प्रस्तुत किए हैं। उनमें अधिक कानून का उपयोग अथवा श्रम कानूनों का जटिल होना, औद्योगिक शान्ति और झगड़ों के निपटाने की व्यवस्था का अभाव होना आदि कारण प्रमुख हैं। इसके अतिरिक्त भारतीय श्रमसंघ आन्दोलन का विकास भी सुदृढ़ नहीं हुआ है। श्रमसंघों में बाह्य नेतृत्व, आपसी प्रतिस्पर्धा, राजनीतिक दलों से सम्बन्ध, अनिवार्य रूप से श्रमसंघों को मान्यता न दिलाने का कानूनी प्रावधान, मालिकों का अनुदार दृष्टिकोण आदि भी औद्योगिक शान्ति बनाए रखने में बाधक हैं।

औद्योगिक अशान्ति के परिणाम (Consequences of Industrial Unrest)

औद्योगिक अशान्ति के परिणामस्वरूप श्रमिकों द्वारा हड़ताल तथा नियोजकों

1. Lester, R A Economics of Labour, p 3

द्वारा तालाबन्दी के हथियार का उपयोग किया जाता है। इसके परिणामस्वरूप देश का आर्थिक, सामाजिक एवं राजनीतिक जीवन अस्त-व्यस्त हो जाता है। औद्योगिक अशान्ति में केवल श्रमिक तथा नियोजक ही शामिल नहीं होते हैं, बल्कि इससे जनता पर भी प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है। इससे राष्ट्रीय उत्पादन में गिरावट आती है। प्रो ए सी पीगू ने औद्योगिक विवादों से होने वाली हानियों पर प्रकाश डालते हुए लिखा है कि, “जब समस्त अथवा एक ही उद्योग के किसी भाग में हड़ताल अथवा तालाबन्दी के कारण श्रम और औजार बेकार पड़े रहते हैं, तो इससे राष्ट्रीय लाभार्थ को नुकसान होता है और इससे आर्थिक कल्याण को नुकसान होता है।”¹

इस प्रकार जिस उद्योग में हड़ताल तथा तालाबन्दी होती है उसमें उत्पादन गिर जाता है और श्रमिकों को ‘न काम न मजदूरी’ (No work no wages) के कारण हानि उठानी पड़ती है। यदि एक उद्योग दूसरे उद्योग का पूरक है तो इससे दूसरे उद्योग का उत्पादन भी प्रभावित होता है। उदाहरण के तौर पर रेलवे हड़ताल से विभिन्न उद्योगों को बच्चा माल समय पर नहीं पहुँच पाने से उत्पादन कम हो जाता है और बना हुआ माल एक जगह जमा होने से मालिकों को हानि उठानी पड़ती है। यदि उद्योग जनोपयोगी सेवा के अन्तर्गत आता है जैसे बिजली, बोयला, रेल आदि तो इससे जनता को जाने-जाने में कठिनाई आती है। काफी समय व धन की हानि होती है।

इस प्रकार औद्योगिक विवादों अथवा अशान्ति के कारण न केवल सम्बन्धित उद्योग व उनमें कार्य करने वाले श्रमिकों को हानि होती है बल्कि पूरक उद्योगों, जनता को असुविधाएँ तथा राष्ट्रीय उत्पादन में कमी आदि रूपों में नुकसान उठाना पड़ता है।

अब प्रश्न यह उठता है कि श्रमिकों तथा मालिकों द्वारा हड़ताल तथा तालाबन्दी करना उचित है अथवा नहीं। श्रमिकों द्वारा हड़ताल रूपी हथियार का उपयोग उनकी शिवायतों के निवारण हेतु किया जाता है। श्रमिक एक मानवीय साधन है और यह नाशवान है। भारत जैसे विकासशील देश में सुदृढ़ अमरस्य के अभाव में श्रमिकों का शोषण मालिकों द्वारा किया जाता है। उन्हें कम मजदूरी दी जाती है। उनकी कार्य की दशाएँ एवं आवास व्यवस्था खराब होती हैं। उनके साथ मानवीय व्यवहार नहीं किया जाता है। इन सब के कारण वह अपने असन्तोष को हड़ताल के माध्यम से प्रकट करता है। मालिकों से अपनी मांगें मनवाने हेतु हड़ताल करते हैं। हड़तालों से श्रमिकों, मालिकों, देश, समाज सभी को हानि होती है तथा कई बार यह कहकर कि हड़ताल से जनता को असुविधा होती है, इसकी आलोचना की जाती है। लेकिन जब श्रमिकों की उचित मांगों की उपेक्षा मालिकों द्वारा स्वीकार नहीं की जाती है तो इस स्थिति में श्रमिकों द्वारा हड़ताल करना उचित है। इसके विपरीत मालिकों द्वारा अपने हितों की रक्षा करने हेतु तालाबन्दी की जाती है।

तालाबन्दी से भी सभी पक्षों को हानि होती है। वातून व्यवस्था बनाए रखने में असमर्थ होने पर तालाबन्दी करना उचित है। लेकिन श्रमिकों की हड़ताल को असफल करने हेतु तालाबन्दी करना अनुचित है। अतः हड़ताल तथा तालाबन्दी का उपयोग अन्तिम शस्त्रों के रूप में किया जाना चाहिए। पहले हड़ताल तथा तालाबन्दी के पीछे छिपे हुए कारणों को दूर करना चाहिए। इसके माध्यम ही श्रमिकों व मालिकों को अपनी पारस्परिक बातचीत से मांगों को स्वीकार कर लेना चाहिए। विभिन्न देशों में हड़ताल तथा तालाबन्दी के नियमन व नियन्त्रण के लिए अलग-अलग अधिनियम बनाए गए हैं। भारत जैसे विकासशील देश में औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (Industrial Disputes Act of 1947) में हड़ताल और औद्योगिक विवादों को रोकने तथा उनके निपटाने हेतु काम में लाए गए विभिन्न तरीकों का वर्णन करेंगे।

औद्योगिक विवादों को रोकने के उपाय

(Measures for the Prevention of Industrial Disputes)

हड़तालों से सम्पूर्ण प्राथिक एवं सामाजिक ढाँचा अस्त-व्यस्त हो जाता है। इससे औद्योगिक प्रशान्ति को खतरा उत्पन्न हो जाता है। इसलिए औद्योगिक शांति बनाए रखने के लिए जिन कारणों से विवाद उत्पन्न होते हैं, उन कारणों को रोकना चाहिए। यह सही कहा जाता है कि इलाज से पूर्व रोक लगाना हमेशा अच्छा रहता है (Prevention is always better than cure)। अतः प्रथम प्रयास हमें औद्योगिक विवादों को रोकने हेतु करना चाहिए। श्रमिकों और नियोक्ताओं के पारस्परिक हितों के लिए उनके बीच की खाई को पाटना होगा। उन्हें एक-दूसरे के निकट लाकर उनमें पारस्परिक एकता एवं विश्वास उत्पन्न करना होगा। औद्योगिक विवादों को रोकने के तरीकों में समस्त उपाय शामिल हैं जिनके द्वारा प्रत्यक्ष अथवा अप्रत्यक्ष रूप से दोनों पक्षों के आपसी सम्बन्ध सुधरते हैं तथा औद्योगिक विवादों पर रोक लग जाती है। औद्योगिक विवादों को रोकने के उपायों के अन्तर्गत श्रमिकों और उद्योग के समस्त सम्बन्धों को शामिल किया जाता है। दोनों पक्षों (श्रमिक और नियोक्ताओं) के सम्बन्धों के प्रतिरिक्त विवादों को रोकने में प्रगतिशील विधान बनाना एवं क्रियान्वयन करना, मजदूर मालिक समितियाँ एवं परिषदें मजदूरी बोर्ड, लाभांश में हिस्सा, सहभागिता निपक्षीय श्रम सम्मेलन एवं समितियाँ शिक्षा, प्रवास व्यवस्था कल्याण कार्य आदि उपाय महत्वपूर्ण भूमिका प्रदान करते हैं। इन उपायों के माध्यम से श्रमिकों और मालिकों के बीच की खाई अथवा अन्तर को कम किया जा सकता है। उनमें पारस्परिक एकता एवं विश्वास उत्पन्न होता है। विकसित देशों में इन उपायों का पूर्ण विकास एवं उपयोग हुआ है। लेकिन भारत जैसे विकासशील देश में इन उपायों का पूर्ण विकास और उपयोग नहीं हो पाया है। फिर भी हाल ही के वर्षों में सरकार ने औद्योगिक शान्ति बनाए रखने के उपायों के विकास में महत्वपूर्ण कार्य किया है।

सुदृढ़ धर्मसंघ का महत्व (Importance of a Strong Trade Union) —

औद्योगिक विवादों को निपटाने तथा शान्ति बनाए रखने के लिए एक सुदृढ़ एवं सुसंगठित श्रम संघ का होना परमावश्यक है। इससे श्रमिकों और मालिकों के बीच

एकता एवं मधुर सम्बन्ध उत्पन्न होंगे। वे एक दूसरे के निकट आ सकेंगे। मुट्ठ श्रम सघ होने पर श्रमिकों की सौदाकारी शक्ति बढ़ेगी और मालिकों द्वारा उनका शोषण नहीं हो सकेगा। मुट्ठ श्रम सगठनों के माध्यम से सामूहिक सौदाकारी को प्रोत्साहन मिलेगा और श्रमिकों का प्रतिनिधित्व भी श्रमसघ ही कर सकेंगे। इस प्रकार किसी भी देश में औद्योगिक विवादों को रोकने तथा निपटाने हेतु एक मुट्ठ एवं सुसंगठित श्रमसघ परमावश्यक है। लेकिन भारत जैसे विकासशील देश में एक मुट्ठ श्रमसघ का अभाव होने से औद्योगिक विवादों को रोकने में इसका कोई खास महत्वपूर्ण योगदान नहीं रहा है। श्रमसघ की विभिन्न दुर्बलताओं का अध्ययन हम पिछले अध्याय में कर चुके हैं।

प्रबन्ध में श्रमिकों की साझेदारी (Workers' Participation in Management)—श्रम और प्रबन्ध सम्बन्धों को अच्छे एवं मधुर बनाने के लिए यह आवश्यक है कि उसकी मनोदशा में परिवर्तन किया जाए। श्रमिक को एक उत्पादन का साधन मात्र ही नहीं मानना चाहिए, बल्कि उसको उद्योग में साझेदारी देनी चाहिए। प्रबन्ध में श्रमिकों का प्रतिनिधित्व भी होना चाहिए। ऐसी व्यवस्था हेतु संयुक्त परिषदों (Joint Councils) की स्थापना की जाती है। इन परिषदों में श्रमिकों तथा प्रबन्धकों के बराबर बराबर प्रतिनिधि होते हैं। इस प्रकार की योजना का उद्देश्य औद्योगिक विकास एवं देश की प्रगति है। औद्योगिक विकास हेतु औद्योगिक शान्ति आवश्यक है। इस प्रकार श्रमिकों को प्रबन्ध के क्षेत्र में साझेदारी देने से श्रमिक भी अपने आप को उद्योग का अभिन्न अंग मानकर चलते हैं और उद्योग की प्रगति को अपनी प्रगति मानते हैं। इस प्रकार की विचारधारा से श्रमिक व प्रबन्धक दूसरे के निकट आते हैं। उनमें पारस्परिक एकता एवं विश्वास उत्पन्न होता है। इसके परिणामस्वरूप औद्योगिक विवादों को रोकने में महत्वपूर्ण योगदान मिलता है।

लाभ हिस्सेदारी (Profit Sharing)—इससे भी अच्छे औद्योगिक सम्बन्ध बनाए रखने में मदद मिलती है। लाभ में हिस्सेदारी का अर्थ है श्रमिकों को उनकी मजदूरी के अनिश्चित उद्योग के लाभ में से मालिकों द्वारा हिस्सा देना है। यह हिस्सा मालिकों और श्रमिकों के बीच हुए एक निश्चित समझौते के आधार पर दिया जाता है। लाभ में हिस्सा देने के परिणामस्वरूप श्रमिकों पर मनोवैज्ञानिक प्रभाव पड़ता है वे हड़ताल नहीं करते हैं तथा कार्य करते रहते हैं। हिस्सा मिलने से वे रूचि एवं ध्यान के साथ कार्य करते हैं और उनकी आमदनी बढ़ने से उनका जीवन स्तर बढ़ता है तथा इसके परिणामस्वरूप श्रमिकों की कार्यकुशलता में वृद्धि होने से उत्पादन में वृद्धि होती है। लाभ में हिस्सा देने में श्रमिकों और प्रबन्धकों के बीच एक स्नेहिल एवं मधुर सम्बन्धों को प्रोत्साहन मिलता है। उद्योग के लाभ में से हिस्सा मिलने पर श्रमिक अपनी जिम्मेदारियों तथा कर्तव्यों को समझने लगते हैं। इस प्रकार इन सभी प्रभावों के परिणामस्वरूप औद्योगिक विवादों को रोकने में महत्वपूर्ण मदद मिलती है। इस योजना से औद्योगिक विवादों को पूर्ण रूप से समाप्त नहीं किया जा सकता है। फिर भी इनसे इन पर रोक अवश्य लग जाती है।

मजदूर मालिक समितियाँ (Works Committtees)—इन समितियों की स्थापना विभिन्न देशों में कर दी गई है। प्रत्येक उद्योग में श्रमिक व मालिकों के बराबर-बराबर प्रतिनिधियों को शामिल करके इस प्रकार की समितियों का निर्माण किया जाता है। जहाँ 100 या इससे अधिक श्रमिक कार्य करते हैं वहाँ इसका निर्माण करना आवश्यक है। इनके द्वारा औद्योगिक विवादों को रोकने में मदद मिलती है। इन समितियों के बनाने का सबसे महत्वपूर्ण उद्देश्य दोनों पक्षों में पारस्परिक एकता एवं विश्वास उत्पन्न करना है जिससे दोनों पक्ष एक दूसरे पक्ष को अच्छी तरह समझ सकें तथा एक दूसरे के निकट आ सकें। इस उद्देश्य की पूर्ति हेतु इन समितियों द्वारा कुछ कार्य भी किए जाते हैं। इन कार्यों में उद्घाटन, कार्यक्रम एवं रोजगार की दशाएँ, श्रम कल्याण, प्रशिक्षण, मजदूरी, बीमर और धनुशासन आदि शामिल किए जाते हैं। इस प्रकार इन समितियों के माध्यम से अच्छे औद्योगिक सम्बन्धों को प्रोत्साहन मिलता है तथा औद्योगिक विवादों को रोकने में मदद मिलती है। सन् 1973 के अन्त में इन समितियों की संख्या 766 थी।¹

शिकायत प्रक्रिया (Grievance Procedure)—औद्योगिक विवादों को रोकने के लिए यह आवश्यक है कि प्रत्येक संस्थान अथवा उद्योग में एक उचित शिकायत निवारण पद्धति हो। जब छोटी-छोटी शिकायतों का निवारण प्रबन्धकों द्वारा नहीं किया जाता है तो बाद में ये शिकायतें श्रमिकों में असन्तोष पैदा करती हैं और उसके परिणामस्वरूप श्रमिक हड़ताल करते हैं। शिकायत निवारण प्रणाली सरल एवं सुगम होनी चाहिए तथा इसमें किसी प्रकार का पक्षपात नहीं होना चाहिए। पक्षपात होने पर श्रमिकों का विश्वास कम हो जाएगा। शिकायत निवारण में भी अधिक समय नहीं लगना चाहिए। न्याय में देरी का अर्थ न्याय से इन्कार करना है। अतः शिकायत निवारण की उचित प्रणाली से औद्योगिक विवादों को रोकने में सहायता मिलती है।

त्रिपक्षीय परामर्श व्यवस्था (Tripartite Consultative Machinery)—इस प्रकार की व्यवस्था करने के पीछे श्रमिकों और मालिकों के बीच मधुर सम्बन्ध उत्पन्न करके औद्योगिक शान्ति स्थापित करना है। इन परामर्श समितियों के अन्तर्गत तीनो पक्षों—श्रम, प्रबन्ध एवं सरकार—का प्रतिनिधित्व होता है। तीनों पक्ष एक मेज पर बैठकर पारस्परिक हितों पर विचार विमर्श करते हैं। उदाहरणार्थ अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) द्वारा अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन (ILC) में तीनों पक्षों के प्रतिनिधि जाते हैं और विश्व के श्रम मामलों की ससद् का कार्य करती है। इससे तीनों पक्ष एक दूसरे के निकट आते हैं। उनमें आपसी एकता तथा विश्वास को बढ़ावा मिलता है जिसके परिणामस्वरूप औद्योगिक विवादों को रोका जा सकता है।

औद्योगिक विवादों के निपटाने के उपाय (Measures for the Settlement of Industrial Disputes)

जब औद्योगिक विवादों के रोकने के उपाय अपर्याप्त अथवा अप्रभावपूर्ण

रहने हैं तो उसके परिणामस्वरूप हड़तालें व तालाबन्दी होते हैं और औद्योगिक अशान्ति उत्पन्न होती है। अतः औद्योगिक विवादों के निपटाने हेतु कुछ उपाय काम में लिए जाते हैं। प्रो. भगोलीवाल ने सामान्य रूप से औद्योगिक विवादों को निपटाने हेतु निम्न उपाय या तरीकों का वर्णन किया है¹—

- (1) अन्वेषण (Investigation)
- (2) अनिवार्य मध्यस्थता (Voluntary Mediation)
- (3) ऐच्छिक समझौता एवं पंच फंसला (Compulsory Conciliation & Arbitration)
- (4) अनिवार्य समझौता एवं पंच फंसला (Compulsory Conciliation & Arbitration)

अब हम इन विभिन्न तरीकों का वर्णन करेंगे।

1 अन्वेषण (Investigation)—किसी भी औद्योगिक विवाद के उत्पन्न होने पर उसकी जाँच के लिए सरकार न्यायालय अथवा बोर्ड की नियुक्ति करती है। इस प्रकार की जाँच सरकार द्वारा अनिवार्य रूप से की जा सकती है। इसमें दोनों पक्ष—श्रम व मालिक से सहमति लेना जरूरी नहीं है। ऐच्छिक अन्वेषण (Voluntary Investigation) के अन्तर्गत श्रमिक अथवा स्वयंसेवक अथवा दोनों द्वारा इसके लिए आवेदन किया जाता है और इस आवेदन के आधार पर जब अन्वेषण किया जाता है तो यह ऐच्छिक अन्वेषण कहलाता है। इस प्रकार के अन्वेषण से प्रत्यक्ष रूप से औद्योगिक झगड़ों का निपटारा नहीं होता है। इससे विवाद के कारणों का पता चलता है और इन तथ्यों को जनता के समक्ष रख दिया जाता है। इस प्रकार की व्यवस्था से विवादों को अप्रत्यक्ष रूप से निपटाने में सहायता मिलती है। इस प्रकार के अन्वेषण के अन्तर्गत सरकारी आदेश द्वारा हड़ताल अथवा तालाबन्दी पर रोक लगा दी जाती है। अन्वेषण के समय नियोजकों पर भी रोजगार की दशाओं में परिवर्तन न करने की रोक लगा दी जाती है। लेकिन इस प्रणाली या तरीके से विवादों को निपटाने में महत्वपूर्ण सफलता नहीं मिलती। इसका प्रमुख कारण श्रमिकों और मालिकों द्वारा अन्वेषण प्रतिवेदन (Investigation Report) के प्रति उदासीन रहना है। जनता भी इस प्रकार के विवादों की ओर बहुत कम ध्यान देती है। यह तरीका औद्योगिक झगड़ों के निपटाने में उन देशों में से ही अधिक सफल हुआ है जहाँ पर सभी सुनिश्चित हैं, मालिक व श्रमिक अपने अधिकारों तथा कर्तव्यों को समझते हैं और जनता की उपेक्षा नहीं करते।

2 मध्यस्थता (Mediation)—औद्योगिक विवादों के निपटाने का यह दूसरा तरीका है। श्रमिकों तथा मालिकों के बीच झगड़ा समाप्त करने के लिए किसी मध्यस्थ का सहारा लेना पड़ता है। यह मध्यस्थ बाहरी व्यक्ति होता है तथा इसकी नियुक्ति दोनों पक्षों की सहमति से की जाती है। यह मध्यस्थ सरकारी अथवा गैर-सरकारी व्यक्ति हो सकता है। मध्यस्थता एक प्रकार से दोनों पक्षों के भगड़े में

हस्तक्षेप करने वाला निष्क्रिय कार्य है। एक मध्यस्थ दोनों पक्षों की एक दूत के रूप में सेवा करता है। वह दोनों पक्षों पर किसी भी अपनी इच्छा तथा निर्णय को नहीं थोपता है। वह दोनों पक्षों में समझौता कराने का प्रयास करता है लेकिन अन्तिम निर्णय मध्यस्थ का न होकर दोनों पक्षों का होता है। मध्यस्थ दोनों पक्षों के आपसी झगड़ों को ऐच्छिक समझौते द्वारा निपटाने का प्रयास करता है। मध्यस्थता से दोनों पक्ष एक दूसरे के निकट आते हैं। इससे उनके सम्बन्ध अच्छे होते हैं और समझौते पर आसानी से पहुँच जाते हैं।

मध्यस्थ कोई प्रसिद्ध व्यक्ति हो सकता है अथवा सरकारी अथवा गैर-सरकारी बोर्ड भी हो सकता है। मध्यस्थता करने वाले का प्रयास सहानुभूतिपूर्ण तथा कुशलतापूर्ण होना चाहिए। मध्यस्थ का व्यक्तित्व ही दोनों पक्षों को प्रभावित करके आपसी झगड़े को निपटाने में सहायक होता है।

मध्यस्थता ऐच्छिक भी हो सकती है और अनिवार्य भी। ऐच्छिक मध्यस्थता वह स्थिति है जिसके अन्तर्गत किसी औद्योगिक विवाद के निपटारे हेतु किसी मध्यस्थ के लिए श्रमिक अथवा नियोक्ता अथवा दोनों पक्ष आवेदन करते हैं और उसकी मध्यस्थता से विवाद को निपटाने में मदद मिल जाती है तथा दोनों पक्षों में समझौता सम्पन्न हो जाता है। अनिवार्य मध्यस्थता (Compulsory Mediation) के अन्तर्गत किसी औद्योगिक विवाद के निपटारे हेतु सरकार किसी बाहरी व्यक्ति, सरकारी बोर्ड अथवा गैर-सरकारी बोर्ड को नियुक्त करती है।

3. ऐच्छिक समझौता एवं पक्षपक्षता (Voluntary Conciliation and Arbitration)—प्रो. आर. सी. सबसेना के अनुसार, “समझौता एवं पक्षपक्षता दोनों औद्योगिक विवादों को शांतिपूर्ण ढंग से निपटाने के सामान्यता प्राप्त राजकीय हस्तक्षेप के तरीके हैं।”¹ ये दोनों तरीके एक दूसरे से जुड़े हुए हैं।

समझौता औद्योगिक विवाद निपटाने की वह प्रक्रिया (Process) है जिसके अन्तर्गत मालिकों और श्रमिकों के प्रतिनिधियों को एक तीसरे व्यक्ति या व्यक्तियों समूहों के सम्मुख प्रस्तुत किया जाता है। इसके अन्तर्गत समझौता अधिकारी (Conciliation Officer) नियुक्त किया जाता है। यह दोनों पक्षों को आपसी विचार-विमर्श करवा कर समझौता करवाने का प्रयास करता है। समझौताकर्ता (Conciliator) मतभेद वाले विषयों पर सहाय और सुझाव देने का कार्य करता है।

समझौता भी दो प्रकार का होता है—ऐच्छिक समझौता (Voluntary Conciliation) एवं अनिवार्य समझौता (Compulsory Conciliation)। ऐच्छिक समझौता औद्योगिक विवाद निपटाने की वह विधि है जिसके अन्तर्गत दोनों पक्ष (श्रमिक एवं मालिक) आपसी झगड़े को ऐच्छिक रूप से किसी बाहरी व्यक्ति द्वारा निपटाने के लिए सहमत हो जाते हैं। उन पर किसी प्रकार का दबाव नहीं होता है। ऐच्छिक समझौते के अन्तर्गत समझौता अधिकारी का निर्णय लागू करना जरूरी नहीं होता है। वह सरकार द्वारा ऐच्छिक समझौते की व्यवस्था करता है। प्रत्येक

अमनिरीक्षक (Labour Inspector) अपने क्षेत्र का समझौता अधिकारी (Conciliation Officer) होता है तथा अम आयुक्त (Labour Commissioner) सम्पूर्ण राज्य का समझौता अधिकारी (Conciliation Officer) होता है। यह मुविधा राज्य सरकारों तथा केन्द्रीय सरकार द्वारा प्रदान की जाती है। कभी-कभी समझौता बोर्ड (Board of Conciliation) भी नियुक्त किया जाता है जिससे श्रमिकों व मालिकों (विवादप्रस्त उद्योग के) के बराबर-बराबर प्रतिनिधि एक स्वतन्त्र सभापति की अध्यक्षता में कार्य करते हैं। समझौते में सम्बन्धित पक्षों का व्यवहार महत्वपूर्ण स्थान रखता है। दोनों पक्षों की सौदाकारी शक्ति द्वारा समझौता कर लिया जाता है। प्रभावपूर्ण समझौता व्यवस्था के लिए यह आवश्यक है कि इसकी व्यवस्था स्थायी आधार पर की जाए जिसमें कि दोनों पक्षों में सन्तुलन बनाये रखा जा सके। समझौते के द्वारा दोनों पक्षों के विरोधी विचारों को दूर किया जा सकता है। दोनों पक्ष ठंडे दिमाग से समझौता अधिकारी की सहायता से समझौता करने में सफल हो जाते हैं। समझौता अधिकारी का व्यक्तित्व भी दोनों पक्षों के बीच विवाद के निपटाने में महत्वपूर्ण योगदान देता है। समझौता अधिकारी का कार्य एक प्रशासनिक कार्य है न कि न्यायिक (Judicial)। अतः समझौता अधिकारी की सद्भावना और उसकी सहज शक्ति ही दोनों पक्षों को समझौता कराने में मदद करती है। ऐच्छिक समझौता एक मध्यस्थ, व्यक्तिगत, सामूहिक, सामाजिक एवं सरकारी व्यवस्था के माध्यम से करवाया जा सकता है। समझौता अधिकारी को महत्वपूर्ण अधिकार होने पर भी प्रभावपूर्ण समझौता होता है। यदि दोनों पक्षों को यह मासूम है कि समझौता अधिकारी को न्यायाधिकरण (Adjudication) का भी अधिकार है तो वे समझौते के लिए कुछ सीमा तक सहमत हो जाते हैं। भारत में यह अनुभव रहा है कि जिन समझौता अधिकारियों को न्यायाधिकरण के अधिकार हैं वहाँ समझौता प्रभावपूर्ण रहा है। इसके साथ ही स्थायी समझौता व्यवस्था भी प्रभावपूर्ण समझौते कराने में सफल रही है। इस प्रकार समझौते द्वारा दोनों पक्षों को एक दूसरे के निकट लाकर समझौता करवाकर औद्योगिक विवाद को निपटा दिया जाता है।

श्री बी अग्निहोत्री के अनुसार, 'उन विवादों में जहाँ औद्योगिक विवादों के निपटाने में समझौता और मध्यस्थ असफल रहे हैं, पंच फंसला (Arbitration) प्रगल्भावादी या उचित कदम है। पंच फंसला दो या अधिक पक्षों के बीच एक निष्पक्ष सत्ता के द्वारा दिए गए निर्णय से विवादों का निपटारा करता है, जो कि दोनों पक्षों पर लागू होता है।' पंचनिर्णय (Arbitration) के अन्तर्गत पंचनिर्णयकर्त्ता (Arbitrator) दोनों पक्षों के दृष्टिकोण के अतिरिक्त अपना दृष्टिकोण भी लागू करता है। इसके अन्तर्गत न्याय प्रदान किया जाता है। यह एक न्यायिक (Judicial) कार्य है। पंचनिर्णय के अन्तर्गत विवाद का अन्तिम रूप से निपटारा किया जाता है। पंच फंसले के अन्तर्गत किसी तीसरे पक्ष द्वारा विवादप्रस्त विषय पर निर्णय या अवार्ड प्राप्त करना होता है। यह दोनों पक्षों के झगड़े को निपटाने

का एक निष्पक्ष तरीका है। इसमें निष्पक्ष पक्ष द्वारा किया गया निर्णय दोनों पक्षों पर लागू किया जाता है। पक्ष फंसला या पक्षनिर्णय (Arbitration) भी दो प्रकार का होता है—ऐच्छिक पक्ष फंसला (Voluntary Arbitration) एवं अनिवार्य पक्षफंसला (Compulsory Arbitration)।

११ ऐच्छिक पक्ष फंसले के अन्तर्गत दोनों पक्ष ऐच्छिक रूप से विवाद को निपटाने हेतु एक निष्पक्ष पक्ष के पास प्रस्तुत कर देते हैं। इसके अन्तर्गत दिए गए निर्णय को मानना ऐच्छिक भी है और अनिवार्य भी है। उदाहरणार्थ इंग्लैंड में औद्योगिक न्यायालयों (Industrial Courts) द्वारा दिए गए निर्णय (Awards) सकारित मात्र हैं और उनको कानूनी रूप से लागू नहीं किया जा सकता है। जहाँ पर दोनों पक्ष पक्षफंसला करवाते हैं वहाँ निर्णय एक शक्ति का रूप बन जाता है। जिन देशों में श्रमिकों और मालिकों पर जनता का अधिक प्रभाव नहीं है, उन देशों में औद्योगिक शान्ति बनाए रखने तथा औद्योगिक विवादों के निपटाने हेतु ऐच्छिक पक्षनिर्णय के अन्तर्गत दिए गए अवार्ड को भी अनिवार्य रूप से लागू करना चाहिए।

औद्योगिक विवादों के निपटाने में ऐच्छिक व्यवस्था—ऐच्छिक समझौता और पक्षनिर्णय—केवल विकसित देशों जैसे अमेरिका और इंग्लैंड में ही सफल रही है क्योंकि वहाँ दोनों पक्षों में एकता एवं विश्वास है तथा दोनों पक्षों के सगठन भी सुदृढ़ व सुसंगठित हैं। लेकिन एक विकासशील देश (जैसे भारत) में इस प्रकार की व्यवस्था ने औद्योगिक शान्ति बनाए रखने में महत्वपूर्ण योगदान नहीं दिया है।

4 अनिवार्य समझौता एवं पक्ष फंसला (Compulsory Conciliation and Arbitration)—जब औद्योगिक विवादों को निपटाने में ऐच्छिक समझौता एवं पक्षनिर्णय (Arbitration) असफल रहते हैं तो फिर अनिवार्य समझौता एवं पक्ष फंसले का सहारा लिया जाता है। औद्योगिक विवाद निपटाने की यह व्यवस्था उन देशों में अपनाई जाती है जहाँ सुदृढ़ एवं सुसंगठित श्रमसंघों का अभाव है। श्रमिकों की सामूहिक सौदाकारी दुर्बल होती है। इसके परिणामस्वरूप आधुनिक कल्याणकारी सरकार द्वारा श्रमिकों की कार्य एवं आवास की दशाओं का कानून द्वारा नियमन किया जाता है और विवादों के निपटारे के लिए अनिवार्य समझौता एवं पक्षनिर्णय की व्यवस्था की जाती है।

अनिवार्य समझौते (Compulsory Conciliation) के अन्तर्गत विवाद को अनिवार्य रूप से किसी समझौता अधिकारी अथवा बोर्ड (Conciliation Officer or Board) के सम्मुख प्रस्तुत किया जाता है। जो भी निर्णय अनिवार्य समझौते के अन्तर्गत होता है वह अनिवार्य रूप से लागू किया जाता है। उदाहरणार्थ भारत में जनोपयोगी सेवाओं (Public utility services) में समझौता आदेशात्मक (Mandatory) होता है जिसे दोनों पक्षों द्वारा लागू करना आवश्यक है लेकिन अन्य मामलों में यह ऐच्छिक है। समझौता अधिकारी अथवा समझौता मण्डल (Board of Conciliation) को जितने अधिकार प्राप्त होये उतने से समझौते प्रभावपूर्ण ढंग से लागू किए जा सकेंगे। समझौता अधिकारी सरकारी अधिकारी होते हैं जिनको

विशेष मामलों में समझौता कराने का अधिकार होता है। कई बार सरकार औद्योगिक विवादों को निपटाने के लिए समझौता मण्डल (Board of Conciliation) भी नियुक्त करती है। इस मण्डल में दोनों विवाद सम्बन्धी पक्षों के बराबर प्रतिनिधि होते हैं तथा एक स्वतन्त्र व्यक्ति इसका सभापति होता है। अतः समझौते पद्धति की सफलता के लिए समझौता अधिकारी अथवा समझौता मण्डल सम्बन्धी व्यवस्था स्थायी बताई जाए और उसे अधिक महत्वपूर्ण अधिकार दिए जाएं।

अनिवार्य पचफैसला (Compulsory Arbitration) औद्योगिक विवाद निपटाने की वह पद्धति है जिसके अन्तर्गत दोनों पक्षों से सम्बन्धित भगड़े को अनिवार्य रूप से एक याहरी निष्पक्ष पक्ष के निर्णय के आधार पर निपटाया जाता है। पच फैसला अनिवार्य रूप से लागू किया जाता है। जब सरकार किसी विवाद को अनिवार्य रूप से किसी पचनिर्णायक (Arbitrator) द्वारा निपटाने का कार्य करती है और उसके द्वारा दिए गए निर्णय अथवा अर्बाई लागू करती है तो उसे न्यायाधिकरण (Adjudication) कहते हैं। यह उस समय अपनाया जाता है जब ऐच्छिक तरीके द्वारा औद्योगिक विवादों को निपटाया नहीं जा सकता है। यह देश की सकलकालीन स्थिति में तथा औद्योगिक सम्बन्धों द्वारा जनता के अस्तित्व होने पर अनिवार्य पचफैसला अपनाया जाता है। अनिवार्य पचफैसले के समय श्रमिकों के हड़ताल करने के अधिकार पर प्रतिबन्ध लगा दिया जाता है। जब जनोपयोगी सेवाओं में औद्योगिक विवाद उत्पन्न हो जाता है तो इस विवाद को पचनिर्णय के लिए दे दिया जाता है तथा हड़ताल व तालाबन्दी पर रोक लगा दी जाती है। इसके साथ ही श्रमिकों के रोजगार की सुरक्षा मजदूरी और उचित कार्य की दशाओं आदि के विषय में विशेष स्थान प्रदान किया जाता है। अनिवार्य पचनिर्णय के अन्तर्गत गवाहों की अनिवार्य उपस्थिति, अन्वेषण के अनिवार्य अधिकार, अर्बाई का अनिवार्य त्रिआवयन तथा अर्बाई के उल्लंघन पर दण्ड का प्रावधान आदि आते हैं। इस पद्धति के अन्तर्गत श्रमिक का भाग्य निर्णायक के हाथों में होता है। प्रो. आर. सी. सक्सेना के अनुसार, सामाजिक न्याय की सफलता पूर्ण रूप से अधिकारी की योग्यता, सुभाषना और दूरदर्शिता पर निर्भर करती है जो कि राज्य में प्राप्त होती है।¹ अमेरिकी श्रम संघ (American Federation of Labour or A F L.) ने अमेरिकी अनिवार्य पच फैसला विधान के तदर्थ में लिखा है कि, "अमेरिकी श्रमिकों को कभी भी दास नहीं बनने दिया जाएगा। अनिवार्य पचनिर्णय से औद्योगिक विवाद अस्तित्व में एवं जारी रहेंगे। यह स्वराज्य में यमी करता है, यह श्रमिकों और मालिकों से उनकी समस्याओं के निवारण के उत्तरदायित्व को छीनता है, यह सामूहिक सोदाकारी को समाप्त करता है और इसके स्थान पर मुक्तमावाजी को स्थान देता है।" रॉयल आयोग, 1931 (Royal Commission on Labour) ने भी अनिवार्य पचफैसले का विरोध किया है। अनिवार्य पचफैसले से औद्योगिक शान्ति बनाए रखने में मदद नहीं मिलेगी। उद्योग से ही विवाद को निपटाने का

कार्य करना चाहिए। बाहरी व्यक्ति द्वारा विवाद पर पचनिर्णय प्राप्त करने से श्रमिकों में असन्तोष बढ़ता है। अनिवार्य पचफैसले के अन्तर्गत बिना दोनों पक्षों की अनुमति के विवाद को निपटाने का प्रयास किया जाता है तथा सामूहिक सौदाकारी को कोई स्थान नहीं दिया जाता है। भारत जैसे विकासशील देश में जहाँ औद्योगिक शान्ति बनाए रखने हेतु सामूहिक सौदाकारी को काम में नहीं लाया जाता है क्योंकि इस देश में सामूहिक सौदाकारी की सफलता की पूर्व दशाएँ (Prerequisites of Collective Bargaining) विद्यमान नहीं हैं। अतः अनिवार्य पचफैसले को काम में लाया जाता है। पचनिर्णयकर्ता (Arbitrator) योग्य, निष्पक्ष एवं दूरदर्शी होना चाहिए क्योंकि दोनों पक्षों का भाग्य उसके हाथों में होता है।

अतः औद्योगिक शान्ति बनाए रखने तथा अच्छे औद्योगिक सम्बन्ध बनाए रखने के लिए यह आवश्यक है कि दोनों पक्षों द्वारा औद्योगिक विवादों का निपटारा सामूहिक सौदाकारी, पारस्परिक एकता एवं सहभावना के द्वारा किया जाना चाहिए। बिना सरकारी हस्तक्षेप के विवाद निपटाना सर्वश्रेष्ठ है। अनिवार्य व्यवस्था तभी लागू की जाए जब सभी अन्य तरीके असफल हो जाएँ। डॉ. कुमार के अनुसार, 'पचनिर्णय को न्यूनतम करने की परिस्थितियों को तैयार करने के अतिरिक्त सबसे प्रमुख समस्या यह है कि दोनों पक्षों को यह पूर्ण विश्वास हो कि उन्हें निष्पक्ष व्यवस्था प्राप्त होगी और इसके अवांटे को प्रभावपूर्ण ढंग से क्रियान्वित किया जाएगा।'¹

श्रम-प्रबन्ध सम्बन्धों में सरकार की भूमिका

(Role of Govt. in Union Management Relations)

प्रारम्भिक काल में श्रम प्रबन्ध सम्बन्धों में सरकार का महत्त्व बहुत कम था। सरकार का कार्य देश की बाह्य आक्रमणों से रक्षा करना तथा आन्तरिक कानूनी व्यवस्था बनाए रखना था। औद्योगीकरण के प्रारम्भ में जो श्रम विधान थे वे मालिकों के पक्ष में थे। श्रमिक हड़ताल नहीं करते थे। उन पर कानूनी कार्रवाई द्वारा रोक लगाई हुई थी। इसके परिणामस्वरूप नियोजकों द्वारा श्रमिकों को नौकरी लगाने में हटाने का दृष्टिकोण (Hire & Fire Attitude Towards Labour) अपनाया जाता था। श्रमिकों के कार्य के घण्टे अधिक कम मजदूरी तथा खराब कार्य की दशाएँ एवं आवास व्यवस्था थी। श्रमिकों का शोषण किया जाता था। लेकिन आधुनिक सरकार एक कल्याणकारी सरकार होने के कारण इसके अधिकारों एवं उत्तरदायित्वों में वृद्धि हो गई है। अब सरकार का कार्य न केवल बाह्य आक्रमणों से रक्षा करना तथा आन्तरिक कानून व्यवस्था ही बनाए रखना है, बल्कि श्रमिक वर्ग, समाज, उपभोक्ता तथा राष्ट्रीय हितों की रक्षा करना है। सरकार यह देखती है कि उपभोक्ताओं व समाज को उचित कीमतों पर वस्तुएँ तथा सेवाएँ सुलभ हों। श्रमिक वर्ग के हितों की रक्षा के लिए सरकार उसके कार्य के घण्टों, छुट्टियों, कार्य एवं आवास की दशाएँ, शिक्षा, मनोरंजन आदि सभी श्रम-

कल्याणकारी कार्यों के लिए विधान बनाती है जिससे श्रमिकों के शोषण को समाप्त किया जावे। अब श्रमिकों को अपने संगठन बनाने की पूर्ण स्वतन्त्रता रहती है इससे पजीकृत श्रम सच के अधिकारियों की दीवानी तथा फौजदारी मामलों से छूट मिल जाती है।

सरकार द्वारा न केवल श्रमिकों एवं मालिकों के सम्बन्धों का नियमन करके उनके बीच मधुर सम्बन्ध उत्पन्न करने हैं बल्कि उपभोक्ता, समाज तथा राष्ट्रीय हितों को भी पूरा करना होता है। उपभोक्ता और समाज सभी को सस्ती कीमत पर वस्तुएँ सुलभ हो जाती है। औद्योगीकरण के लिए औद्योगिक शान्ति होना आवश्यक है। औद्योगिक शान्ति स्थापित करने के लिए सरकार को श्रमिकों और मालिकों के बीच पारस्परिक एकता एवं मधुर सम्बन्ध उत्पन्न करने पड़ते हैं। हड़तालों तथा तालाबन्दी द्वारा उत्पन्न होने वाले हाणिकारक तत्त्वों पर प्रतिबन्ध लगाया जाता है। श्रम प्रबन्ध सम्बन्धों में सरकारी हस्तक्षेप आवश्यक है, लेकिन यह हस्तक्षेप की माना विभिन्न बातों पर निर्भर करती है। इस विषय में प्रो. भगोलीवाल ने लिखा है कि, "राज्य हस्तक्षेप की माना आर्थिक विकास की अवस्था द्वारा निर्धारित होती है। अधिकारों की प्राप्ति हेतु कार्य को रोकने के दुष्परिणाम एक विकसित अर्थव्यवस्था में इतने अधिक नहीं होते जितने कि एक विकासशील अर्थव्यवस्था में।"¹

हाल ही में केन्द्रीय सरकार द्वारा बागान उद्योग में श्रमिकों की कार्यकुशलता, उत्पादकता तथा उद्योग की पूर्ण क्षमता का उपयोग करने हेतु एक द्विपक्षीय समिति की स्थापना गई की है जो कि श्रमिकों एवं प्रबन्धकों के प्रतिनिधियों की बराबर बराबर सहायता से मिलकर बनेगी। राष्ट्रीय शीर्षस्थ संगठन (National Apex Body) ने भी मुख उद्योगों में राष्ट्रीय स्तर पर औद्योगिक समितियों की स्थापना करने का निर्णय लिया है। ये समितियाँ सम्बन्धित उद्योग की विभिन्न समस्याओं जैसे—जै-आँक, छूटनी, धीमे कार्य करने, घेराव, हड़ताल आदि पर अपनी सिफारिशें देने के अतिरिक्त प्रबन्ध में श्रमिकों को भागीदारी देने की योजना को भी क्रियान्वित करेगी। इससे औद्योगिक सम्बन्धों में सरकार की महत्वपूर्ण भूमिका को झलक देखने को मिलती है।² विकसित देशों में जैसे अमेरिका और इंग्लैण्ड में श्रमिकों एवं प्रबन्धकों के सुदृढ संगठन हैं तथा सामूहिक सौदाकारी के द्वारा औद्योगिक विवादों को निपटा लिया जाता है। लेकिन विकासशील देशों में श्रमिकों व मालिकों के श्रम संगठनों की शक्ति बराबर की नहीं है क्योंकि श्रमिक संगठन कमजोर हैं तथा मालिकों के संगठन मजबूत हैं। इससे श्रमिकों का शोषण किया जाता है। इस शोषण से श्रमिकों को बचाने के लिए श्रम सम्बन्धों के नियमन की व्यवस्था कर रखी है। श्रम विधान के अन्तर्गत सरकार ने श्रम व मालिकों के सम्बन्धों के नियमन का प्रावधान कर रखा है। जब भी दोनों में विवाद उत्पन्न होता है, सरकार इस व्यवस्था के माध्यम से औद्योगिक सम्बन्धों में हस्तक्षेप करती है। भारत जैसे विकासशील देश में औद्योगिक

1 Bhagoliwal, T N Economics of Labour & Social Welfare, p 132

2 Hindustan Times, March 18, 1976

सम्बन्धों के नियमन में राज्य ने एक महत्वपूर्ण योगदान दिया है। यहाँ सरकारी हस्तक्षेप प्रत्यक्ष है। प्रारम्भ में हस्तक्षेप व्यावसायिक हितों की रक्षा के लिए किया जाता था। बाद में समाज सुधारकों तथा जनता के दबाव के परिणामस्वरूप श्रमिकों की आर्थिक कठिनाइयों से रक्षा हेतु सरकारी हस्तक्षेप किया गया। स्वतन्त्रता प्राप्ति के पश्चात् देश के तीव्र आर्थिक विकास हेतु आर्थिक नियोजन के मार्ग को चुना गया है और इसके लिए औद्योगिक शान्ति परमावश्यक है। इसलिए सरकार द्वारा श्रम प्रबन्ध सम्बन्धों का नियमन बड़े पैमाने पर किया जाता है। वर्तमान समय में आपातस्थिति की घोषणा के पश्चात् सरकारी आर्थिक नीतियों को प्रभावपूर्ण ढंग से लागू करने में श्रम सघों तथा प्रबन्ध सगठनों द्वारा सरकार को सहयोग देने का निश्चय किया गया है।

आपातकालीन स्थिति की घोषणा तथा नवीन आर्थिक कार्यक्रम के क्रियान्वयन हेतु सरकार को देश के औद्योगिक सम्बन्धों में सुधार के महत्वपूर्ण अवसर उपलब्ध कर दिए हैं। श्रमिकों को शोषण से मुक्ति दिलाकर उनमें अपने कार्य के प्रति रुचि और जिम्मेदारी का प्राण फूँका जा रहा है। यही कारण है कि आपात स्थिति की घोषणा के पूर्व की तुलना में अब श्रमिक काफी बदल गया है। वह एक अनुशासित, मेहनती एवं उत्तरदायी वर्ग बन गया है। अब वह हमारे देश के तीव्र आर्थिक विकास में क्रियाशील योगदान दे सकेगा।



8

इंग्लैण्ड और अमेरिका में औद्योगिक सम्बन्धों की व्यवस्था, उद्योग में संयुक्त परामर्श

(Machinery of Industrial Relations in the U K.
and U S A ; Joint Consultation in Industry)

प्रो श्रीवास्तव के अनुसार, श्रम प्रबन्ध सम्बन्ध एक व्यापक कार्य है और इसके अन्तर्गत औद्योगिक सम्बन्ध और मानवीय सम्बन्धों की समस्या दोनों को शामिल किया जाता है।¹ औद्योगिक सम्बन्धों द्वारा श्रम सघो तथा मालिकों द्वारा सामूहिक समझौते अथवा कानून द्वारा नियमन का कार्य किया जाता है। अब हम इंग्लैण्ड तथा अमेरिका में औद्योगिक सम्बन्धों को नियमन करने की व्यवस्था का अध्ययन करेंगे।

इंग्लैण्ड में औद्योगिक सम्बन्ध (Industrial Relations in U. K.)

इंग्लैण्ड में औद्योगिक सम्बन्धों का ढांचा ऐच्छिक आधार पर तैयार किया गया है तथा यह श्रमिकों और मालिकों के संगठनों पर पूर्ण रूप से आधारित है। वहाँ दोनों पक्षों के संगठन सुदृढ़ हैं। दोनों पक्षों के संगठन आपस में मिल बैठकर विचार-विमर्श करके रोजगार तथा कार्य की दशाओं से सम्बन्धित विवादों का निपटारा कर लेते हैं। जिन व्यवसायों में दोनों पक्षों के ऐच्छिक संगठनों का अभाव है वहाँ श्रमिकों की कार्य की दशाओं तथा मजदूरी आदि का नियमन राज्य द्वारा निर्मित विधान के माध्यम से होता है।

प्रो सक्सेना के अनुसार, “इंग्लैण्ड में औद्योगिक सम्बन्धों की महत्वपूर्ण विशेषता सामूहिक सौदाकारी का विकास है, जिसे कि उद्योग की आवश्यकताओं के लिए सबसे अच्छे तरीके के रूप में ग्रहण किया गया है।”² सन् 1851 तक इंग्लैण्ड में सामूहिक सौदाकारी के क्षेत्र में कोई प्रगति नहीं हुई क्योंकि श्रम सघो का विकास नहीं हुआ था। लेकिन इसके पश्चात् श्रम सघो का गठन किया जाने लगा तथा इसके परिणामस्वरूप सामूहिक सौदाकारी को भी प्रोत्साहन दिया जाने लगा। आज स्थिति यह है कि इंग्लैण्ड में औद्योगिक सम्बन्धों को निर्धारित करने का महत्वपूर्ण साधन सामूहिक सौदाकारी हो गया है।

1 Shrivastava, G L Collective Bargaining & Labour Management Relations in India, p 101

2 Saxena, R C Labour Problems & Social Welfare, 218

इंग्लैण्ड में सामूहिक सौदाकारी का अर्थ वह व्यवस्था है जिसके अन्तर्गत सौदाकारी द्वारा अधिक की मजदूरी और रोजगार की दशाओं को निपटारा किया जाता है। इस निपटारे को दोनों पक्षों के सगठनों द्वारा एक समझौते का रूप दिया जाता है।

इंग्लैण्ड में औद्योगिक विवादों को रोकने और निपटाने के लिए तीन तरीकों को काम में लाया जाता है। इनमें समझौता (Conciliation), पंचनिर्णय (Arbitration) और अन्वेषण (Investigation) हैं। इन तीनों को कानूनी तौर पर लागू करने के लिए समझौता अधिनियम, 1886 (Conciliation Act of 1886) और औद्योगिक न्यायालय अधिनियम, 1919 (Industrial Courts Act of 1919) के अन्तर्गत विभिन्न अधिकार दिए गए हैं। समझौता अधिनियम के अन्तर्गत ऐच्छिक समझौता द्वारा समझौता करवाया जाता है और इसके लिए व्यापार मण्डल (Board of Trade) बनाया गया है जिसे विवादों के निपटारे हेतु अधिकार प्रदान किए गए हैं। ये सभी अधिकार अब श्रम मंत्रालय के अधीन कर दिए गए हैं। समझौते का उद्देश्य औद्योगिक विवादों के निपटारे में सहायता करना है। चाहे इससे कार्य रुक जाए। इसके साथ ही औद्योगिक सम्बन्ध अधिकारी (Industrial Relations Officer) की भी नियुक्ति की जाती है। यह अधिकारी भी श्रमिकों और मालिकों के बीच समझौता कराने हेतु अपनी सेवाएँ प्रदान करता है।

इन दोनों अधिनियमों के अन्तर्गत किसी भी औद्योगिक विवाद को निपटाने हेतु ऐच्छिक पंचनिर्णय (Voluntary Arbitration) का भी प्रावधान रखा गया है। किसी भी पक्ष द्वारा असहमत होने पर पंचनिर्णय करवाने का इनके अन्तर्गत कोई प्रावधान नहीं है। यदि समझौता तथा पंचनिर्णय द्वारा औद्योगिक विवाद नहीं निपटाया जाता है। तो विवाद को किसी न्यायालय को सुपुर्द किया जा सकता है। यद्यपि इस प्रकार का अवार्ड के पीछे कानूनी बंधन नहीं है। जब अवार्ड स्वीकार कर लिया जाता है तो यह रोजगार की एक आवश्यक शर्त बन जाता है। इस अधिनियम (औद्योगिक न्यायालय अधिनियम, 1919) के अन्तर्गत सरकार विवादों के पंचनिर्णय हेतु औद्योगिक न्यायालयों, एक या अधिक व्यक्तियों को सरकार द्वारा नियुक्ति भयवा पंचनिर्णय मण्डल को सौंप सकती है।

इंग्लैण्ड में पंचनिर्णय दोनों पक्षों की सहमति पर निर्भर करता है। एक भी पक्ष की सहमति न होने पर पंचनिर्णय नहीं हो सकता। फिर भी युद्धकालीन परिस्थितियों में सरकार द्वारा इस प्रकार के पंचनिर्णय को अनिवार्य कर दिया जाता है। औद्योगिक न्यायालय अधिनियम 1919 के अन्तर्गत एक स्थायी औद्योगिक न्यायालय (Standing Industrial Court) की स्थापना की गई है। इसमें श्रमिकों और मालिकों के प्रतिनिधियों तथा स्वतन्त्र व्यक्तियों को श्रम मंत्रालय द्वारा नामजद किया जाता है। दोनों पक्षों की सहमति पर ही विवाद को न्यायालय को सौंपा जाता है।

इंग्लैण्ड में औद्योगिक सम्बन्धों की मुख्य विशेषताएँ (Main Characteristics of Industrial Relations in U. K.)

इंग्लैण्ड में औद्योगिक सम्बन्ध ऐच्छिक आधार पर आधारित हैं। हाल ही के वर्षों में इंग्लैण्ड में हड़तालें तथा तालाबन्दी कम हुई हैं। अन्धे औद्योगिक सम्बन्ध बनाए रखने के उद्देश्य में इंग्लैण्ड में निम्न व्यवस्था की गई है—

1 **संयुक्त ऐच्छिक समझौते (Joint Voluntary Agreements)**—सभी उद्योगों में रोजगार की शर्तों की श्रमिक एवं प्रबन्धकों के संगठनों द्वारा पारस्परिक बातचीत से निरचय किया जाता है और संयुक्त समझौता कर लिया जाता है। यह दोनों पक्षों की सामूहिक सौदाकारी शक्ति के माध्यम से तय किया जाता है। इससे सामूहिक समझौते को प्रोत्साहन मिलता है। इन सामूहिक समझौतों में मजदूरी, छुट्टियाँ, कार्य करने एवं रोजगार की दशाएँ आदि सम्मिलित की जाती हैं। इस व्यवस्था के अन्तर्गत दोनों पक्ष औद्योगिक शान्ति बनाए रखने का प्रयास करते हैं। इंग्लैण्ड में श्रम सच एवं मालिकों के संगठन सुदृढ़ हैं। इसलिए सामूहिक समझौतों के माध्यम से संयुक्त ऐच्छिक समझौते सम्पन्न हो जाते हैं।

2 **संयुक्त औद्योगिक परिषदें (Joint Industrial Councils)**—इंग्लैण्ड के कुई उद्योगों में संयुक्त औद्योगिक परिषदें बनाई गई हैं। इनके द्वारा रोजगार की दशाएँ एवं शर्तों का निर्धारण संयुक्त विचार-विमर्श से होता है। इन परिषदों द्वारा यह कार्य राष्ट्रीय स्तर पर किया जाता है। इन परिषदों के कार्यों में विभिन्नता पायी जाती है। कुछ परिषदें मजदूरी नियमन सम्बन्धी कार्य करती हैं तथा अन्य परिषदें उद्योग से सम्बन्धित अन्य हितों के सम्बन्ध में कार्य करती हैं। इसी प्रकार की व्यवस्था जिला तथा कारखाना स्तरों पर भी की गई है। जिला स्तर पर जिला संयुक्त औद्योगिक परिषदों (District Joint Industrial Councils) की स्थापना की गई है। यदि कारखाना व जिला स्तरीय संस्थाएँ इन समस्याओं को हल करने में असफल होती हैं तो राष्ट्रीय स्तर की व्यवस्था द्वारा इनको हल किया जाता है।

3 **कार्य समितियाँ (Works Committees)**—इस प्रकार की समितियों की स्थापना श्रमिकों एवं मालिकों में एकता एवं पारस्परिक मामलों को निपटाने हेतु की जाती है। इनमें श्रमिकों और मालिकों के बराबर-बराबर प्रतिनिधि होते हैं। इंग्लैण्ड में औद्योगिक सम्बन्धों में इस प्रकार की समितियाँ महत्वपूर्ण कार्य करती हैं। इन समितियों द्वारा श्रमिकों के कल्याण कार्य तथा सुरक्षा आदि की व्यवस्था भी की जाती है।

4. **मजदूरी परिषद् और मजदूरी मण्डल (Wage Councils and Wage Boards)**—इंग्लैण्ड के कुछ उद्योगों में मजदूरी परिषदें तथा वेतन मण्डलों की स्थापना की गई है। इनमें श्रमिकों और मालिकों के प्रतिनिधि तथा कुछ स्वतन्त्र व्यक्तियों को शामिल किया जाता है। यह व्यवस्था उन उद्योगों में की गई है जहाँ पर श्रम-संगठन दुर्बल हैं। इन परिषदों और मण्डलों को यह अधिकार है कि सम्बन्धित उद्योग के श्रमिकों हेतु न्यूनतम शर्तों सम्बन्धी प्रस्ताव श्रम मन्त्रालय को

भेजे जा सकते हैं। सम्बन्धित मन्त्री को यह अधिकार है कि वह कानून द्वारा इन न्यूनतम दशाओं तथा शर्तों को उद्योग में लागू कर दे। यमिस्को को शोषण से बचाने के लिए इस प्रकार की व्यवस्था की गई है तथा इसके लिए समय-समय पर विभिन्न अधिनियम बनाए गए हैं। जैसे मजदूरी का व्यापार मण्डल अधिनियम (Trade Board Act of 1909), सन् 1918 का व्यापार मण्डल अधिनियम, सन् 1938 का मजदूरी अधिनियम, सन् 1945 का मजदूरी परिषद् अधिनियम (Wage Councils Act of 1945)। कृषि मजदूरी अधिनियम, 1948 (Agricultural Wages Act of 1948) आदि। इनके द्वारा न्यूनतम मजदूरी तथा कार्य की दशाओं को कानूनी रूप दिया जाता है तथा उनका क्रियान्वयन किया जाता है।

5. समझौता, पचनिरण्य एवं जाँच व्यवस्था (Conciliation, Arbitration & Investigation) — उद्योगों में समझौते हेतु निजी व्यवस्था भी की गई है तथा समझौता अधिनियम, 1896 (Conciliation Act of 1896) और औद्योगिक न्यायालय अधिनियम, 1919 (Industrial Court Act of 1919) के अन्तर्गत समझौते तथा पचनिरण्य की व्यवस्था की गई है।

कुछ उद्योगों में विवादों को निपटाने हेतु ऐच्छिक समझौता व्यवस्था की गई है। संपर्क से सम्बन्धित पक्ष अपने झगड़े को औद्योगिक न्यायालय (Industrial Court) द्वारा निपटारा कर सकते हैं। पचनिरण्य मण्डल (Board of Arbitration) की व्यवस्था की गई है। इसमें सम्बन्धित उद्योग के श्रमिकों व मालिकों के बराबर-बराबर प्रतिनिधि होते हैं और एक स्वतन्त्र व्यक्ति को श्रममन्त्री द्वारा नामजद किया जाता है। पचनिरण्य के निर्णय (Award) को कानूनी रूप से लागू नहीं किया जा सकता है फिर भी जिन श्रमिकों में दोनों पक्ष सहमत होते हैं वे अनिवार्य रूप से उन पर लागू किए जाते हैं। जिस विवाद का श्रमार्ड मण्डल द्वारा दे दिया जाता है वह मण्डल स्वतः ही कार्य करना बन्द कर देता है।

6. उद्योग और सरकार के बीच सम्पर्क (Relations between Industry and the Govt.) — इंग्लैण्ड के औद्योगिक सम्बन्धों की यह विशेषता है कि सरकार दोनों पक्षों के प्रतिनिधियों से उनके हितों को प्रभावित करने वाले मामलों पर निरन्तर सम्पर्क रखती है। राष्ट्रीय संयुक्त सलाहकार परिषद् (National Joint Advisory Council) के माध्यम से सरकार और दोनों पक्षों के प्रतिनिधियों द्वारा श्रम मामलों पर विचार करने की व्यवस्था है। इसमें सरकार को दोनों पक्षों के हितों पर सलाह दी जा सकती है।

7. उद्योग में कारखाना स्तर पर संयुक्त विचार-विमर्श (Joint Consultation in Industry at Factory Level) — इंग्लैण्ड में औद्योगिक सम्बन्धों को मधुर बनाने हेतु प्रत्येक कारखाने में संयुक्त विचार-विमर्श करने के लिए समितियाँ बनाई गई हैं। उत्पादन समितियाँ (Production Committees) बनाई गई हैं जिनमें दोनों पक्षों द्वारा उत्पादन सम्बन्धी मामलों पर विचार-विमर्श होता है जिससे कि उत्पादन सम्बन्धी लक्ष्यों को प्राप्त किया जा सके।

इस प्रकार इंग्लैण्ड में औद्योगिक सम्बन्धों की सम्पूर्ण व्यवस्था का आधार ऐच्छिक है। इस देश में दोनों पक्षों के सगठन सुदृढ है तथा वे एक दूसरे के दृष्टिकोण को समझने का प्रयत्न करते हैं और आपसी हितों को भी जानते हैं। अतः औद्योगिक सम्बन्धों में राज्य का हस्तक्षेप यथा सम्भव न्यूनतम है और विवादों को प्रारम्भ में ही निपटा दिया जाता है।

अमेरिका में औद्योगिक सम्बन्ध (Industrial Relations in U.S.A.)

अमेरिका में हड़तालों की संख्या, मानव दिनों की हानि, हड़तालों में सम्मिलित श्रमिकों की संख्या आदि से औद्योगिक सम्बन्धों के बारे में समय समय पर विभिन्न अध्ययन किए गए हैं। अमेरिका में हड़तालों पुरानी यूनियनों की तुलना में नई यूनियनों अधिक करती हैं। इससे श्रम संधि मान्यता प्राप्त करते हैं। मान्यता प्राप्त होने पर पारस्परिक उत्तरदायित्व तथा अधिकारों का एक दूसरे पक्ष द्वारा आदर किया जाता है। इसी प्रकार इस पारस्परिक एकता के माध्यम से शान्तिपूर्ण ढंग से झगड़ों का निपटारा किया जाता है।

सामूहिक सौदाकारी (Collective Bargaining)—अमेरिका में सामूहिक सौदाकारी श्रम संधी का एक महत्त्वपूर्ण उद्देश्य है। इसके अन्तर्गत दोनों पक्षों के सगठन एक मेज पर बैठकर-सम्बन्धित विवाद पर विचार विमर्श करके उसे एक लिखित करार या समझौते का स्वरूप दे देते हैं। अमेरिका के श्रम प्रबन्ध सम्बन्धों की यह एक महत्त्वपूर्ण विशेषता रही है जिसमें संयुक्त सहभागिता से मजदूरी और कार्य की दशाओं को निर्धारित किया जाता है। अमेरिका में संघीय श्रम नीति का एक महत्त्वपूर्ण भाग सामूहिक सौदाकारी का प्रोत्साहन देना है। अमेरिका में सामूहिक सौदाकारी का इतना महत्त्व है कि इसके अन्तर्गत सैकड़ों हजारों संस्थान तथा लाखों श्रमिकों को शामिल किया गया है। यहां तक कि देश के आधारभूत उद्योगों जैसे—कोयला, स्पाट, निर्माण, जनोपयोगी सेवाएँ, रेल्वे, सड़क आदि सामूहिक सौदाकारी समझौते के अन्तर्गत आते हैं। सामूहिक सौदाकारी के प्रभावपूर्ण होने के कारण कुल कार्य दिवसों की संख्या तथा हड़तालों की अवधि कम हो गई है।

मध्यस्थता एवं समझौता (Mediation & Conciliation)—मध्यस्थ बाहरी व्यक्ति होता है जो दोनों पक्षों श्रमिकों और प्रबन्धकों को किसी विवाद को निपटाने हेतु उनकी मध्यस्थता करता है। वह एक तरह से उन दोनों पक्षों का दूत होता है। वह उनको सुझाव दे सकता है, लेकिन अपना निर्णय नहीं थोप सकता। निर्णय दोनों पक्ष ही मिलकर लेते हैं और फिर उसे समझौता का रूप देकर क्रियान्वित कर दिया जाता है।

दूसरी ओर समझौते के अन्तर्गत भी बाहरी व्यक्ति ही होता है लेकिन वह अपने विचारों से दोनों पक्षों को प्रभावित करके समझौता करा सकता है। समझौता अधिकारी बाहरी व्यक्ति, अर्द्ध सरकारी या सरकारी व्यक्ति हो सकता है। समझौता ऐच्छिक भी होता है तथा अनिवार्य भी। ऐच्छिक समझौते के अन्तर्गत दिया गया

निरणय दोनों पक्षों द्वारा मानना आवश्यक नहीं है। लेकिन अनिवार्य समझौते के अन्तर्गत दिया गया निरणय अनिवार्य रूप से लागू किया जाता है। समझौता की सफलता समझौता अधिकारी के व्यक्तित्व तथा उसको दिए गए अधिकारों पर निर्भर करती है।

अमेरिका में विवादों के निपटाने हेतु मध्यस्थता तथा समझौता सम्बन्धी व्यवस्था सरकार द्वारा की जाती है। लेकिन निजी सम्पत्तियों द्वारा भी यह कार्य किया जा सकता है। अधिकांश औद्योगिक शहरों एवं राज्यों में इस प्रकार की व्यवस्था संघीय मध्यस्थता एवं समझौता सेवा (Federal Mediation & Conciliation Service) द्वारा प्रदान की जाती है यह सेवा दोनों पक्षों से निरन्तर सम्पर्क बनाए रखती है तथा किसी भी विवाद में हस्तक्षेप किया भी जा सकता है और नहीं भी।

- संघीय मध्यस्थता एवं समझौता सेवा ने प्रतिबन्ध मध्यस्थता का कार्यक्रम (Programme of Preventive Mediation) भी अपनाया है। इस कार्यक्रम का उद्देश्य श्रमिकों और प्रबन्धकों के बीच पारस्परिक एकता एवं विश्वास उत्पन्न करके अन्धे औद्योगिक सम्बन्ध स्थापित करने में महत्त्वपूर्ण योगदान देना है। इसी प्रकार प्रतिबन्ध समझौता (Preventive Conciliation) की व्यवस्था भी है।

अमेरिका में रेलवे श्रम अधिनियम, 1926 (Railway Labour Act, 1926) के अन्तर्गत राष्ट्रीय मध्यस्थता मण्डल (National Mediation Board) की स्थापना की गयी है। इस मण्डल में दो दर्जन मध्यस्थ तथा 3 सदस्य सीनेट की अनुमति से राष्ट्रपति द्वारा नियुक्त किए जाते हैं।

राष्ट्रीय सड़ककालीन विवादों में टेफ्ट-हार्टने अधिनियम 1947 (Taft-Hartley Act of 1947) के अन्तर्गत यदि राष्ट्रपति को यह मान्य हो जाता है कि देश की सुरक्षा के लिए विवाद खतरनाक है तो उसके लिए जाँच मण्डल नियुक्त किया जाता है।

पचनिरणय (Arbitration)—जब समझौते तथा मध्यस्थता द्वारा औद्योगिक विवाद का निपटारा नहीं हो पाता है तो दोनों पक्षों की सहमति से इस विवाद को किसी निष्पक्ष पचनिरणायक (Arbitrator) को निरणय हेतु दे दिया जाता है। पचनिरणय दो प्रकार का होता है—एक ऐच्छिक तथा दूसरा अनिवार्य पचनिरणय। ऐच्छिक पचनिरणय के अन्तर्गत दोनों पक्ष स्वेच्छा से किसी विवाद पर पचनिरणय प्राप्त करते हैं तथा इसके निरणय को लागू करना ऐच्छिक होता है। यदि दोनों पक्ष इसमें सहमत हो जाते हैं तो इस निरणय को अनिवार्य रूप से लागू कर दिया जाता है। अनिवार्य पचनिरणय के अन्तर्गत दोनों पक्षों द्वारा किसी विवाद का निपटारा अनिवार्य रूप से पचनिरणय द्वारा करवाना पड़ता है। इसमें दोनों पक्षों की अनिवार्य गवाही, अनिवार्य उपस्थिति तथा अनिवार्य क्रियान्वयन आदि को सम्मिलित किया जाता है। अमेरिका में पचनिरणय सामूहिक सौदाकारी का एक महत्त्वपूर्ण अंग बन गया है। किसी भी विवाद या शिकायत का निपटारा ऐच्छिक रूप से पचनिरणय के अन्तर्गत किया जाता है।

पचनिरण्य की व्यवस्था से विवाद के निपटारे में काफी देरी तथा लागत लगती है। इसका व्यव दोनो पक्षों द्वारा वहन किया जाता है। फिर भी इससे श्रम-प्रबन्ध सम्बन्धों को सुधारने में मदद मिलती है। जहाँ तक योग्य एवं निष्पक्ष पचनिरण्यिक (Arbitrator) का प्रश्न है, इसकी आवश्यकता पढ़ने पर तथा श्रमिकों व प्रबन्धकों के निवेदन पर पचनिरण्यिकों की सूची सघीय मध्यस्थ एवं समझौता सेवा और राज्य सस्थाओं द्वारा प्रदान की जाती है। इस प्रकार की सूची अमेरिकी पचनिरण्य सघ (American Arbitration Association) द्वारा भी प्राप्त की जा सकती है। अधिकोश पचनिरण्य सामूहिक सौदाकारी के अन्तर्गत किए गए समझौते की शिकायतों के विषय में किए जाते हैं। मजदूरी सम्बन्धी विषयों पर पचनिरण्य नहीं किया जाता है क्योंकि इसमें समय और व्यय लगता है। मजदूरी के सम्बन्ध में पचनिरण्य हेतु कोई स्पष्ट सिद्धान्त नहीं दिए हुए हैं जबकि शिकायतों के सम्बन्ध में शिकायत निवारण पद्धति के स्पष्ट सिद्धान्त दिए हुए हैं। इस प्रकार अमेरिका में पचनिरण्य सामूहिक सौदाकारी समझौते सम्बन्धी शिकायतों के निवारणार्थ बहुत उपयोगी मिद्ध ह्मथा है।

सरकार एवं श्रम-प्रबन्ध सम्बन्ध (Govt & Labour-Management Relations) — कई कानूनों, न्यायिक निर्णयों और प्रशासनात्मक सस्थाओं द्वारा दिए गए निर्णयों आदि की विद्यमानता के बावजूद भी सघीय एवं राज्य सरकारों का श्रम-प्रबन्ध सम्बन्धों में महत्वपूर्ण योगदान रहा है। सरकार का हस्तक्षेप श्रम मामलों में न्यूनतम रहा है। श्रम-प्रबन्ध मामलों में सरकारी सहभागिता के सम्बन्ध में देश के सविधान में विवरण दिया गया है। हाल ही के वर्षों में इस क्षेत्र में कई परिवर्तन हुए हैं। इस सम्बन्ध में सरकारी नीति के मुख्य तत्त्व निम्नलिखित हैं—

- (1) संगठन की स्वतन्त्रता (Freedom of Association)
- (2) सामूहिक रूप से सौदा करने का अधिकार (Right to Collective Bargaining)
- (3) स्वतन्त्र सामूहिक सौदाकारी (Free Collective Bargaining)
- (4) हड़ताल का अधिकार (Right to Strike)
- (5) सामूहिक सौदाकारी व्यवहारों और पद्धतियों का विकास करना।

इन सभी तत्त्वों के अन्तर्गत अमेरिका में स्वतन्त्र एवं प्रजातन्त्र समाज की व्यवस्था अनुद्भूत है।

न्यूनतम मजदूरी कानूनों को छोड़कर अमेरिकी सरकार का अन्य मजदूरी दरों पर कोई नियन्त्रण नहीं है। कुछ अपवादों को छोड़कर पचनिरण्य प्रनिवार्य रूप से नहीं पाया जाता है। पचनिरण्यिकों का चयन दोनो पक्षों द्वारा किया जाता है। मध्यस्थता तथा समझौता की प्रक्रिया भी ऐच्छिक है। अमेरिका में श्रम-प्रबन्ध सम्बन्धों के समझौतों के अन्तर्गत एक इकाई या बहुसंख्यी इकाइयों अथवा सम्पूर्ण उद्योग भी आ सकता है। सामूहिक सौदाकारी समझौते के अन्तर्गत वे सभी प्रतिनिधि

जो इसमें भाग लेते हैं तथा हस्ताक्षर करते हैं, घात है और उन्ही पर यह समझौता लागू किया जाता है। इस प्रकार के समझौतों का पञ्जीयन सरकार द्वारा नहीं किया जाता है और न ही श्रम तथा नियोजक सरकारी एजेंसियों के समक्ष कानूनी रूप से बाध्य ही है। श्रम संघ श्रमिकों के ऐच्छिक संगठन हैं जिन्हें कार्य करने हेतु किसी प्रकार का लाइसेंस नहीं लेना पड़ता है।

श्रम प्रबन्ध सम्बन्ध टेफ्ट-हार्टले अधिनियम, 1947 (The Labour Management Relations Taft Hartley Act of 1947)—इस अधिनियम का उद्देश्य श्रमिकों और मालिकों के सम्बन्धों का निर्धारण इन अधिकारों में किए जाने वाले हस्तक्षेपों पर प्रतिबन्ध श्रमिकों के श्रम संघों के प्रति अधिकारों की रक्षा करना और श्रम विवादों से सम्बन्धी जनता के अधिकारों की रक्षा करना आदि हैं। यह अधिनियम उन समस्याओं के कर्मचारियों पर लागू नहीं होता है जहाँ श्रम विवाद घनत्व राज्य व्यापार को प्रभावित नहीं करता है तथा वे श्रमिक जो रेल्वे श्रम अधिनियम 1926 के अन्तर्गत आते हैं तथा सरकारी कर्मचारी और कृषि श्रमिकों पर भी यह अधिनियम लागू नहीं होता है। इस अधिनियम का प्रशासन राष्ट्रीय श्रम सम्बन्ध मण्डल (National Labour Relations Board) द्वारा किया जाता है। इसमें 3 सदस्य होते हैं जो कि सीनेट की सहमति से राष्ट्रपति द्वारा नियुक्त किए जाते हैं। इस अधिनियम के अन्तर्गत अनुचित श्रम व्यवहारों (Unfair Labour Practices) पर नियन्त्रण लगाया जाता है। इस अधिनियम के अन्तर्गत श्रमिकों के संगठन और सामूहिक रूप से सौदा करने के अधिकारों की नियोजक के साथ गारन्टी की जाती है। किसी भी समझौते को रद्द करने अथवा परिवर्तन करने हेतु 60 दिन का नोटिस देना आवश्यक है। राष्ट्रीय श्रम सम्बन्ध मण्डल द्वारा ही सामूहिक समझौतों में भाग लेने वाले प्रतिनिधियों सामूहिक सौदाकारी के अधिकारों आदि का निर्धारण किया जाता है। श्रम प्रबन्ध रिपोर्टिंग एवं प्रकट करना अधिनियम 1959 (Labour Management Reporting and Disclosure Act of 1959) के अन्तर्गत राष्ट्रीय सुरक्षा को प्रभावित करने वाले विवादों की स्थिति में राष्ट्रपति को 80 दिन तक हड़ताल पर रोक लगाने का अधिकार है।

रेल्वे श्रम अधिनियम 1926 (Railway Labour Act of 1926) के अन्तर्गत रेल, सड़क और वायुयान उद्योगों में औद्योगिक सम्बन्धों के बारे में सामूहिक समझौते किए जाते हैं। इस अधिनियम का प्रशासन राष्ट्रीय पर्वनिर्णय मण्डल (National Mediation Board) तथा राष्ट्रीय रेल सड़क समायोजन मण्डल (National Rail Road Adjustment Board) द्वारा किया जाता है। प्रथम मण्डल में 3 सदस्य सीनेट की सहमति से राष्ट्रपति द्वारा नियुक्त किए जाते हैं तथा दूसरे मण्डल में 36 सदस्य होते हैं जिनमें आधे सदस्य अन्यवाहनों द्वारा तथा शेष आधे सदस्य राष्ट्रीय रेल श्रम संगठनों द्वारा चुने जाते हैं। इसका कार्य शिकायत सम्बन्धी विवादों पर अन्तिम और बन्धनपूर्ण निर्णय किए जाते हैं।

उद्योग में संयुक्त परामर्श (Joint Consultation in Industry)

इंग्लैंड में श्रम सहभागिता संयुक्त परामर्श समितियों (Joint Consultation Committees) के माध्यम से अपनाया गया। व्हिटले समिति (Whitley Committee, 1917) तथा द्वितीय महायुद्ध की आवश्यकताओं के प्राधार पर संयुक्त उत्पादन समितियों (Joint Production Committees) की स्थापना की गई। राष्ट्रीय संयुक्त सलाहकार परिषद् (National Joint Advisory Council) ने प्रत्येक उद्योग में संयुक्त परामर्श समिति की स्थापना करने की सिफारिश की है। इन समितियों का निर्माण प्रबन्धकों और श्रम संघों के समझौते के परिणामस्वरूप किया गया। बड़े उद्योगों में राष्ट्रीय, जिला तथा स्थानीय स्तरों पर संयुक्त परामर्श निकायों की स्थापना की गई है।

इस प्रकार की संयुक्त परामर्श समितियों में श्रमिकों और प्रबन्धकों के प्रतिनिधि शामिल किए जाते हैं। श्रमिकों के प्रतिनिधियों का चुनाव गुप्त मतदानों से होता है तथा प्रबन्धकों के प्रतिनिधि मुख्य कार्यकारी (Chief Executive) द्वारा नियुक्त किए जाते हैं। इनमें श्रम संघों तथा प्रबन्ध संघों के सदस्य ही इन समितियों के सदस्य बन सकते हैं। इन समितियों का कार्य सामान्य हितों, कल्याण एवं स्वास्थ्य सेवाएँ, कामिक प्रशिक्षण आदि हैं। सामूहिक सोदाकारी से सम्बन्धी मामलों को इन समितियों के अन्तर्गत नहीं रखा जाता है। इन समितियों के प्रभावपूर्ण क्रियान्वयन तथा लोकप्रियता प्राप्त कराने हेतु भाषणों, सम्मेलनों आदि का आयोजन किया जाता है। इन समितियों के प्रतिनिधि औद्योगिक सम्बन्धों को समझने तथा श्रम समस्याओं को निम्न स्तर पर हल करने का प्रयास करते हैं। इससे दोनों पक्षों में पारस्परिक एकता और विश्वास उत्पन्न करके श्रम सम्बन्धों को मधुर बनाते हैं।

लेकिन संयुक्त परामर्श समितियों को पूर्ण रूप से सफलता नहीं मिल पायी है क्योंकि प्रबन्धक इन्हें अपने अधिकारों का हनन समझते हैं तथा श्रमिकों के प्रतिनिधियों ने इसे अपनी शक्ति प्रदर्शन का साधन माना है। इन समितियों को क्रियान्वयन के अधिकार नहीं दिए गए हैं जिसके परिणामस्वरूप श्रमिकों में असन्तोष व्याप्त है। सार्वजनिक क्षेत्र में इन समितियों का गठन दायित्वपूर्ण है जबकि निजी क्षेत्र में भी इनकी प्रगति राष्ट्रीयकृत उद्योगों के समान ही है।

भारत में 1956 से औद्योगिक विवाद, भारत में औद्योगिक सम्बन्धों की विद्यमान व्यवस्था का मूल्यांकन, भारत में समझौता और पंचनिर्णय कार्यप्रणाली का एक आलोचनात्मक अध्ययन

*(Industrial Disputes in India since 1956, Evaluation of
existing machinery of industrial relations in India,
A critical study of the working of conciliation and
arbitration in India)*

प्रारम्भिक अवस्था में भारतीय श्रमिकों की आर्थिक स्थिति कमजोर थी। श्रमिक संगठनों के अभाव में मालिकों द्वारा उनका शोषण किया जाता था। जो भी श्रम कानून थे वे पूँजीपतियों के पक्ष में थे। अतः श्रमिक संगठित नहीं होने से उनकी सौदाकारी शक्ति दुर्बल थी। वे अपनी माँगों को हड़ताल रूपी शस्त्र से पूरी करवाने में असमर्थ थे क्योंकि श्रम संगठनों पर प्रतिबन्ध थे। परन्तु कुछ समय परवान् परिस्थितियों में परिवर्तन हुआ और इनके परिणामस्वरूप श्रमिकों द्वारा हड़तालों की जाने लगी और औद्योगिक विवाद उत्पन्न होने लगे।

भारत में औद्योगिक विवादों का इतिहास प्रथम महायुद्ध (1914-18) से आरम्भ होता है। कीमतों में निरन्तर वृद्धि तथा मालिकों को बड़ी मात्रा में लाभ प्राप्त हो रहा था, लेकिन श्रमिकों की मजदूरी कम होने से उन्हें आर्थिक कठिनाईयों का सामना करना पड़ रहा था। सन् 1917 की रूसी क्रान्ति तथा सन् 1919 में अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (I L O) की स्थापना एवं श्रमिकों में अपने अधिकारों के प्रति जागृति उत्पन्न होने के कारण कई उद्योगों में कार्य की दशाओं में सुधार, महंगाई भत्तों में वृद्धि आदि अपनी हितवर्द्धक बातों को लेकर श्रमिकों ने सन् 1919 में कई स्थानों पर हड़तालों की। अनुमान है कि इसी वर्ष में कुल मिलाकर 16 हड़तालें हुईं। सन् 1918-19 व 1920 में बम्बई में दो सामान्य हड़तालें हुईं जिनमें 16000 श्रमिकों ने भाग लिया और ये क्रमशः 6 सप्ताह तथा एक महीने तक चली। राजनीतिक आन्दोलन के साथ-साथ भी कई उद्योगों में हड़तालें हुईं। सन् 1921 से

सन् 1928 की अवधि में हुई हड़तालों से होने वाली हानि को निम्न सारणी से देखा जा सकता है¹—

सन् 1921-28 में भारत में श्रम अशांति

वर्ष	काय रोक की संख्या	भाग लेने वाले श्रमिकों की संख्या	काय दिवसों को हानि की संख्या (लाखों में)
1921	396	600	7 0
1922	278	435	4 0
1923	213	301	5 1
1924	133	312	8 1
1925	134	270	12 6
1926	128	187	1 1
1927	129	131	2 0
1928	203	507	31 6

सन् 1929-39 में औद्योगिक विवाद (Industrial Disputes During 1929-39)—सन् 1929 में बम्बई की सूती मिलों में एक हड़ताल छ माह तक चली। इस हड़ताल का महत्व दो कारणों से था। एक ओर भारतीय श्रम संघों पर साम्यवादी विचारधारा का प्रभाव पड़ा तथा दूसरी ओर इसके परिणामस्वरूप औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1929 (Trade Disputes Act of 1929) पास किया गया। सन् 1929 के बाद के वर्षों में हड़तालों की संख्या में गिरावट आई। इसका कारण सन् 1929 का अधिनियम तथा शाही श्रम आयोग, 1929 की नियुक्ति करना था। सन् 1937-39 में भी काफी हड़तालें हुईं।

सन् 1940-45 में औद्योगिक विवाद—दूसरे महायुद्ध में मुद्रास्फीति के कारण श्रमिकों की मजदूरी तथा बर्हंसाई में कम वृद्धि हुई तथा पूँजीपतियों ने काफी लाभ कमाया। इसके परिणामस्वरूप श्रमिकों ने अपनी आर्थिक कठिनाइयों से परेशान होकर कई उद्योगों में हड़तालों की। सन् 1940 में बम्बई की सूती वस्त्र मिलों में हड़ताल हुई। फिर भी युद्धकालीन विवादों की संख्या कम होने के कारण औद्योगिक विवादों को भारतीय रक्षा नियम के अन्तर्गत निपटाया गया।

भारत में औद्योगिक विवाद, 1929-1945²—इस अवधि में औद्योगिक विवादों से सम्बन्धी अग्रान्कित आँकड़े थे—

1 Bhagohwal T N Economics of Labour and Social Welfare, p 125
2 Ibid, p 126

वर्ष	कार्य हटावटो की संख्या	शामिल श्रमिकों की संख्या (हजारों में)	कार्य दिवसों की हानि संख्या (लाखों में)
1929	141	531	12.2
1930	148	196	2.3
1931	166	203	2.4
1932	118	128	1.9
1933	146	165	2.2
1934	159	221	4.8
1935	145	114	1.0
1936	157	169	2.4
1937	379	648	9.0
1938	399	401	9.2
1939	406	409	5.0
1940	322	453	7.6
1941	359	291	3.3
1942	694	773	5.7
1943	716	525	2.3
1944	658	550	3.4
1945	820	741	3.3

सन् 1946-50 में औद्योगिक विवाद—सन् 1945 में दूसरा महायुद्ध समाप्त हो गया। सन् 1946 एवं 1947 में डाक एवं तार विभागों तथा स्वतन्त्रता प्राप्ति के परिणामस्वरूप हड़तालों की संख्या में वृद्धि हुई। सन् 1950 में सूती वस्त्र उद्योग में एक बड़ी हड़ताल हुई। इसमें 2 लाख श्रमिकों ने भाग लिया तथा 94 लाख मानव दिनों की हानि उठानी पड़ी।

सन् 1951 के उपरान्त औद्योगिक विवाद¹—सन् 1951 में भारतीय सरकार द्वारा आर्थिक नियोजन का मार्ग चुना और औद्योगिक विवाद, 1947 (Industrial Disputes Act of 1947) के परिणामस्वरूप हड़तालों की संख्या में कमी आई। सन् 1952 में सबसे महत्वपूर्ण हड़ताल चीनी उद्योग में लगे श्रमिकों द्वारा न्यूनतम मजदूरी बढ़वाने के लिए हुई। सन् 1955 में कानपुर के वस्त्र उद्योग के श्रमिकों ने आधुनिकीकरण (Modernisation) के विरोध में हड़ताल की। यह हड़ताल 80 दिन चली और इसमें लगभग 45 हजार श्रमिकों ने भाग लिया। सन् 1956 में बम्बई अहमदाबाद तथा कलकत्ता राज्यों का पुनर्गठन होने के परिणामस्वरूप हड़तालें हुईं। सन् 1957 में पंजाब और बिहार की छानों में श्रमिकों ने हड़तालें कीं। सन् 1958 में मैसूर की कपिला सूती वस्त्र मिल, पोतो में गोदी कर्मचारियों, जमशेदपुर

के स्थान के कारखाने, बोकारो स्थान कारखाने एवं केरल के वागानो में धमिकों द्वारा हड़ताल की गई। हिन्दुस्तान वायुयान उद्योग, बेंगलूर में हड़ताल और तालाबदो हुई। सन् 1959 में कोनार की स्वर्ण खानों में हड़ताल व तानाबन्दी, सन् 1960 में कनकते की साइन्टिफिक इण्डिया ग्लाम, कनकते की कोट्टिनूर रबड वर्क, बम्बई की हिन्द साइन्स आदि में हड़ताल हुई। सन् 1961 में ब्रिटानिया इन्जीनियरिंग क लि टोटागढ़, धनोक निर्माण प्राइवेट लि पूना, सहारनपुर की सूनी वस्त्र मिल, विमको (WIMCO) मद्रास में हड़ताल हुई। सन् 1962 1963 एवं 1964 में क्रमशः हड़तालों की संख्या 1491, 1471, 2151 थी। सन् 1966-67 में हड़तालों की संख्या बढ़कर लगभग 2500 तक पहुँच गई। सन् 1966 का वर्ष भयंकर हड़तालों व तालाबन्दी का वर्ष रहा। सन् 1967 में मामाग्य चुनाव में राजनीतिक हितों की पूर्ति हेतु हड़ताल हुई। सन् 1969 में स्टेट बैंक के प्रबन्ध कर्मचारियों द्वारा 11 दिन की हड़ताल हुई। सन् 1972 में हड़ताल और तालाबन्दी के कारण 179.2 लाख घण्टा दिनों की हानि हुई। सन् 1972 में हवाई यातायात, रक्षा उपादन और बीमा उद्योगों में कोई बड़ी हड़ताल नहीं हुई। सन् 1969 और 1970 को छोड़कर 1967-72 की अवधि में सबसे अधिक घण्टा दिनों की हानि सन् 1972 में हुई। सन् 1973 में 7924 औद्योगिक विवाद थे जिनमें 21,02,268 घण्टाओं में भाग लिया या और 1,77,92,231 मानव दिनों की हानि हुई थी।¹

मई 1974 में रेलवे की 20 दिन की लम्बी हड़ताल बली जिसके परिणामस्वरूप समस्त देश की अर्थव्यवस्था पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ा। इसी प्रकार जनवरी-फरवरी 1975 में कनकता के भारतीय स्थापना निगम (FCI) के कर्मचारियों जिनकी संख्या 6000 थी न हड़ताल की। इसी वर्ष जूट उद्योग में भी हड़ताल हुई।²

मई सन् 1974 की रेलवे हड़ताल से न केवल रेलवे उद्योग की ही हानि उठानी पड़ी, बल्कि अन्य उद्योगों तथा अर्थव्यवस्था के विभिन्न भागों पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ा। इसका विवरण निम्न प्रकार से दिया जा सकता है—

1. निर्माणकारी वस्तुओं जैसे स्थान उत्पादन तथा चीनी का स्टॉक इकट्ठा हो गया। इसके परिणामस्वरूप इनकी कीमतें कम हुईं जिनसे स्थानों में बढ़ गई।

2. निर्माण उद्योग (Construction Industry) पर विपरीत प्रभाव पड़ा। राजस्थान तथा गुजरात से सीमेन्ट की पूर्ति इस हड़ताल के कारण से नहीं हुई। इसके परिणामस्वरूप सीमेन्ट के एक घंटे के नियन्त्रित मूल्य 13 रु की तुलना में यह बम्बई और मद्रास में क्रमशः 50 व 36 रु प्रति घंटा हो गई।

3. यातायात व्यय में भी वृद्धि हुई और इसके परिणामस्वरूप ट्रक यातायात में 40% की वृद्धि हो गई। बम्बई की बेस्ट (BEST) कम्पनी की लम्बी यातायात

1 India—A Reference Annual, 1975, p. 294

2-3 B. R. Patel, An article on 'Economics of Strikes and Lockouts—Collective Bargaining,' Economic Times, July 2-3, 1975

की सुविधाएं प्रदान करने के कारण प्रतिदिन 40 हजार रुपये की हानि उठानी पड़ी। इसके साथ ही श्रमिकों को हड़ताल पर न जाने हेतु बोनस दिया जाता था।

4. बन्दरगाहों तथा रेल्वे स्टेशनों पर माल जमा हो गया। जतवरी फरवरी 1975 में कलकत्ता के भारतीय खाद्य निगम में 6000 हजार कर्मचारियों की हड़ताल के कारण 21 फरवरी, 1975 को 573 डिब्बे भरे हुए ही खड़े रहे।

5 व्यापार, वाणिज्य एवं बैंकिंग पर भी प्रतिकूल प्रभाव पड़ा। 60 से 70 हजार सूती वस्त्र की गाँठें इकट्ठी हो गईं। बैंकिंग के कार्यों के घण्टे कम हो गए क्योंकि कर्मचारियों को कार्यों कम मिला। रिजर्व बैंक के सतुर्थ श्रेणी के कर्मचारियों द्वारा भी हड़ताल की जाने से बैंकिंग कार्यों में बाधा उपस्थित हुई। बम्बई में 400 करोड़ रुपये के बैंक बिना विनिमय के ही पड़े रहे।

6 सूती वस्त्र उद्योग पर भी प्रतिकूल प्रभाव पड़ा। बम्बई में प्रतिरिक्त स्टॉक में वृद्धि हो गई। महमदाबाद की सूती मिलों का उत्पादन क्षमता कम करने के कारण 4 करोड़ रुपये की हानि हुई।

7 स्पात उद्योग में भी गर्म धातु का बनाना बन्द कर दिया गया क्योंकि यातायात की असुविधा उत्पन्न हो गई थी।

8 कोयला खान उद्योग के अन्तर्गत रानीगंज की खानों में 3.5 मिलियन टन कोयला बेकार ही पड़ा रहा।

9 इस हड़ताल के कारण कोयले की पूर्ति कई कारखानों को बन्द हो गई। इससे गुजरात, हरियाणा, कर्नाटक की सीमेण्ट फैक्ट्रीज बन्द हो गईं और सैकड़ों श्रमिकों को ले प्रॉफ कर दिया गया।

हड़तालों तथा तालाबंदियों के परिणामस्वरूप दूसरे उद्योगों को लाभ हो सकता है यदि वे प्रतिस्पर्द्धी उद्योग हैं तथा जनता द्वारा उनका उपयोग किया जाता है। भारतीय वायु यातायात की हड़ताल से रेल को लाभ हुआ तथा रेल्वे हड़ताल से भारतीय वायु यातायात तथा सड़क यातायात को लाभ हुआ। ट्रक तथा टैंकरी के मालिकों को काफी लाभ हुआ।

हड़ताल व तालाबन्दी से सम्पूर्ण अर्थव्यवस्था को हानि भी होती है और जनता की असुविधाओं का सामना करना पड़ता है। यदि हड़तालों बार बार तथा लम्बी चलती हैं और इससे कई उद्योगों पर प्रभाव पड़ता है एवं कोई निपटारा नहीं किया जाता है, तो काफी हानि उठानी होती है।

20 दिन की रेल की हड़ताल के परिणामस्वरूप लगभग 500 करोड़ रुपये की विभिन्न रूपों में हानि हुई। इससे उत्पादन, यातायात व्यय, निर्यात में कमी, हड़ताल विरोधी कार्यों पर व्यय आदि रूपों में हानि हुई।

सन् 1974 के वर्ष में 31 मिलियन मानव दिनों की हानि हुई। सबसे अधिक हानि सार्वजनिक क्षेत्र के उद्योगों (रेल्वे) से हुई। इसी अवधि में निजी तथा सार्वजनिक क्षेत्रों में मजदूरी, भत्ते एवं बोनस सम्बन्धी विवादों के कारण 12 मिलियन से भी अधिक मानव दिनों की हानि हुई।¹

रेल्वे हड़ताल से मजदूरी की हानि 25 करोड़ रुपये के बराबर हुई। वायु यातायात के कर्मचारियों को तालाबन्दी के परिणामस्वरूप 5 से 10 लाख रुपये की प्रतिदिन मजदूरी के रूप में हानि हुई। इसी प्रकार जूट उद्योग की हड़ताल (जनवरी-फरवरी, 1975) के कारण 53 लाख रुपये मजदूरी की हानि हुई। इस प्रकार श्रमिकों, मालिकों, जनता एवं राष्ट्रीय अर्थव्यवस्था को हड़तालों तथा तालाबन्दियों से विभिन्न रूपों में प्रसुविधाएँ तथा हानि उठानी पड़ती है।

सन् 1947 से सन् 1971 तक हुए विभिन्न औद्योगिक विवादों के सम्बन्धित आँकड़े निम्न प्रकार से हैं—

वर्ष	दरपों की संख्या	भाग लेन वाले श्रमिकों की संख्या (हजार में)	मानव दिनों की हानि (लाख में)
1946	1629	1961	12.7
1947	1811	1840	15.6
1948	1259	1059	7.8
1949	920	685	6.6
1950	814	719	12.8
1951	1071	691	3.8
1952	963	809	3.3
1953	772	467	3.4
1954	840	477	3.3
1955	1166	528	5.6
1956	1203	715	6.9
1957	1630	889	6.4
1958	1524	929	7.7
1959	1531	694	5.6
1960	1583	986	6.5
1961	1357	512	4.9
1962	1491	705	6.1
1963	1471	563	3.2
1964	2151	1002	7.7
1965	1835	991	6.4
1966	2556	1410	13.8
1967	21815	1490	17.1
1968	2477	1252	13.8
1970	2889	1827	20.5
1971	2137	1226	16.5
1974	—	—	31.0
26 जून, 1975	—	—	—
के बाद	Nil	Nil	Nil

Source—(1) Saxena R C Labour Problems & Social Security, pp 502-505
 (2) B R Pahl An article on 'Economics of Strikes and Lockout'
 Economic Times, July 2-3, 1975

सन् 1968 में विभिन्न प्रान्तों जैसे आन्ध्र प्रदेश, विहार केरल, मध्य प्रदेश, मैसूर (कर्नाटक), उड़ीसा, तमिलनाडु, उत्तर प्रदेश और पंजाब में घेराव हुए। इन घेरावों के परिणामस्वरूप थम दिनों की हानि हुई। इस वर्ष कुल घेराव 56, सम्मिलित थमिकों की संख्या 8847, मानव दिनों की हानि 8967, और इससे उत्पादन की हानि 13 10,600 रु के बराबर थी।¹ इन औद्योगिक विवादों के उत्पन्न होने के कई कारण हैं।

श्री अग्निहोत्री के अनुसार औद्योगिक विवाद रोजगार की दशाओं अथवा इन दशाओं पर समझौता करने, निर्धारण करने, परिवर्तन करने आदि मामलों पर पाए जाने वाले मतभेदों के कारण उत्पन्न होते हैं। औद्योगिक विवादों के अन्य कारण कर्मियों के पीछे मजदूर रहने अथवा थमिकों की आवास एवं कार्य की अच्छी दशाओं की इच्छा और नियोजकों द्वारा इन मांगों की पूर्ति न करने के कारण है जिससे थमिक धीरे-धीरे कार्य करते हैं अथवा हड़ताल कर देते हैं।² सन् 1947 के पश्चात् मजदूरी से सम्बन्धित मांगों से उत्पन्न झगड़ों के प्रतिशत में कमी आई। इसका प्रमुख कारण औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 (Industrial Disputes Act of 1947) के अन्तर्गत स्थापित औद्योगिक प्राधिकरणों (Industrial Tribunals) द्वारा मजदूरी बढ़ाना था। सन् 1956 में अधिक विवादों का कारण छंटनी थी। इसके पश्चात् छंटनी का प्रतिशत घटकर सन् 1967 में 23.6 हो गया। विभिन्न कारणों से उत्पन्न विवादों के प्रतिशत सन् 1958-68 के बीच निम्न प्रकार रहे—

औद्योगिक विवादों के कारण (प्रतिशत में)

वर्ष	बाय रोक की संख्या	सम्मिलित थमिक (लाखों में)	मजदूरी	बोनस	कामिक व छंटनी	छुटियां व घट	अन्य
1958	1524	9.28	30.5	11.5	33.0	3.2	21.8
1959	1531	6.93	27.1	10.3	29.1	3.7	29.8
1960	1583	9.86	37.1	10.5	24.7	2.4	25.3
1961	1357	5.11	30.4	6.9	29.3	3.0	30.4
1962	1491	7.05	30.2	12.3	25.2	0.7	31.6
1963	1471	5.63	27.8	10.0	25.9	4.6	31.7
1964	2151	10.02	34.9	7.9	27.4	2.0	27.8
1965	1835	9.91	33.5	9.9	27.3	2.5	26.8
1966	2556	14.10	35.8	13.2	25.3	2.4	23.3
1967	2815	14.90	39.9	10.9	23.6	1.0	24.6
1968	2776	16.69	38.4	9.4	19.3	1.9	22.1

1 Agnihotri, V Industrial Relations in India p 167

2 Ibid, p 157

3 Ibid, p 164

औद्योगिक विवादों का कारणों के आधार पर प्रतिवर्ष निम्न प्रकार है—

कारण	1961	1966	1970	1971	1972
मजदूरी और भत्ते	30.4	35.8	37.1	34.3	31.8
बीजस	6.9	13.2	10.6	14.1	8.4
सेवीअर्गोय व छूटनी	29.3	25.3	15.6	23.0	24.2
अवकाज एव कार्य के घण्टे	3.0	2.4	2.1	1.4	1.4
अनुशासनहीनता	—	—	3.8	3.6	5.1
अन्य	30.4	23.3	20.8	23.6	29.1
योग	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
कुल विवादों की संख्या	1357	2556	2752	3243	2924

उपरोक्त तालिका से निम्न निष्कर्ष निकलते हैं—

- (1) औद्योगिक विवादों का प्रमुख कारण मजदूरी और भत्ते हैं। इसके पश्चात् कर्मचारियों की छूटनी आदि के कारण भी विवाद उत्पन्न हो जाते हैं।
- (2) अवकाज एव कार्य के घण्टे के कारण उत्पन्न विवादों के प्रतिवर्ष में कमी आई है क्योंकि कार्य में घण्टे एव अवकाज सम्बन्धी प्रावधानों का कठोरता से नियमन किया जाने लगा है।
- (3) कुल विवादों की संख्या 1961 से 1971 तक बढ़ी है और 1972 में यह कम हुई है और अब तो आपातकालीन स्थिति की घोषणा का अनुकूल प्रभाव पड़ने से संख्या शून्य हो गई है।

भारत में औद्योगिक विवादों के उत्पन्न होने के दो प्रमुख कारण हैं—

(1) आर्थिक कारण (Economic Causes)—इनका सम्बन्ध श्रमिकों की आर्थिक स्थिति से है। इसके अन्तर्गत मजदूरी, बीजस का संगतान महंगाई भत्ता, कार्य एव रोजगार की दशाएँ कार्य के घण्टे और एव सुपरग्राइजरो का दुरु्यवहार, गलत ढंग से नौकरी से निकालना, छुटियाँ एव अवकाज (वेतन सहित) भ्रष्टाचार के लागू करने में देरी आदि कारण आते हैं। इन कारणों से श्रमिक हड़ताल करते हैं। इन्हें आन्तरिक कारण कहते हैं।

(2) गैर-आर्थिक कारण (Non-Economic Causes)—इनका सम्बन्ध उद्योग से न होकर अन्य कारणों से होता है, जैसे राजनीतिक उद्देश्यों की प्राप्ति हेतु की गई हड़ताल। स्वतन्त्रता के पूर्व कई हड़ताले स्वाधीनता आन्दोलन के सहयोग देने के लिए भी की गई।

सन् 1961 से औद्योगिक विवादों की संख्या, श्रमिकों की संख्या तथा मानव दिनों की हानि को निम्न सारणी से देखा जा सकता है¹—

	1961	1966	1971	1972	1973
विवादों की संख्या	1357	2556	2752	3243	2924
श्रमिकों की संख्या (000)	512	1410	1615	1737	2102
मानव दिनों की हानि(000)	4919	13846	16545	20544	17972

उपरोक्त तालिका से स्पष्ट है कि तृतीय पंचवर्षीय योजना काल (1961-66) में विवादों की संख्या में लगभग दुगुनी वृद्धि हुई। श्रमिकों की संख्या में 2 1/2 गुनी से भी अधिक वृद्धि हुई है तथा मानव दिनों की क्षति भी इतनी ही हुई है। इसके प्रमुख कारण सूखा, पाकिस्तान व चीन से लड़ाई, कीमतों में निरन्तर वृद्धि आदि रहे हैं। तीसरी योजना के पश्चात् भी यह वृद्धि का क्रम जारी रहा। लेकिन 1973 में विवादों की संख्या, श्रमिकों की संख्या एवं मानव दिनों की हानि में गिरावट आई है क्योंकि अच्छा मानसून तथा सरकार द्वारा आवश्यकताओं के मूल्यों पर नियन्त्रण आदि कारण रहे हैं। 26 जून, 1975 के पश्चात् इस दिशा में और अच्छी सफलता मिली है। मुद्रा स्फीति विश्व व्यापी प्रवृत्ति होने के बावजूद भी सरकार द्वारा इस पर पूर्ण नियन्त्रण हुआ है तथा आवश्यक वस्तुओं के भाव निरन्तर गिर रहे हैं जिससे सामान्य नागरिक को राहत मिली है। इस असाधारण सफलता को भारत के इतिहास में स्वर्ण अधरो से लिखा जाएगा।

क्षेत्रों के अनुसार विवाद (Disputes by Sectors)—सार्वजनिक एवं निजी क्षेत्र के उद्योगों में सन् 1961 से 1972 तक उत्पन्न विवादों की संख्या, श्रमिकों की संख्या और श्रम दिनों की हानि निम्न प्रकार रही है—

	1961	1966	1970	1971	1972
(अ) सार्वजनिक क्षेत्र					
विवादों की संख्या	—	345	446	385	538
श्रमिकों की संख्या (000)	—	240	439	364	416
मानव दिनों की हानि(000)	212	1277	2062	2253	3346
(ब) निजी क्षेत्र					
विवादों की संख्या	—	2211	2443	2367	2705
श्रमिकों की संख्या (000)	—	1170	1389	1252	1321
मानव दिनों की हानि(000)	4707	12569	18501	14292	17198

उपरोक्त तालिका से निम्न निष्कर्ष निकाले जा सकते हैं—

1. दोनों ही क्षेत्रों में औद्योगिक विवादों, श्रमिकों की संख्या एवं मानव दिनों की हानि में सन् 1961 से सन् 1970 की अवधि में उत्तरोत्तर वृद्धि हुई है। सन् 1971 में इतने कमी आई है और फिर सन् 1972 में वृद्धि हुई है।

1. Pocket Book of Labour Statistics 1974, p. 62

2. Ibid., p. 70

2 सार्वजनिक क्षेत्र की तुलना में निजी क्षेत्र में औद्योगिक विवादों की संख्या में सन् 1966 में 6 गुनी से भी अधिक वृद्धि हुई है लेकिन सन् 1972 में यह घटकर 5 गुनी से अधिक ही रह गई है। सार्वजनिक क्षेत्र में सन् 1961 से सन् 1972 की अवधि में मानव दिनों की हानि में 16 गुनी वृद्धि हुई है जबकि निजी क्षेत्र में यह वृद्धि लगभग 4 गुनी ही है। सार्वजनिक क्षेत्र में श्रमिकों की संख्या 1 1/2 से अधिक बढ़ी है जबकि निजी क्षेत्र में 1 1/4 गुनी ही बढ़ी है।

भारत में समझौता एवं पंचमसला या पंचनिर्णय (Conciliation & Arbitration in India)

सन् 1929 में व्यापार विवाद अधिनियम (Trade Disputes Act of 1929) प्रथम बार बनाया गया। इसके पूर्व औद्योगिक विवादों के निपटाने की कोई व्यवस्था नहीं थी। यह अधिनियम ब्रिटिश औद्योगिक न्यायालय अधिनियम, 1919 (Industrial Courts Act of 1919) तथा ब्रिटिश व्यापार विवाद एवं श्रम संघ अधिनियम 1927 (Trade Disputes & Trade Unions Act of 1927) पर आधारित है। इस अधिनियम के अन्तर्गत औद्योगिक विवादों को निपटाने के लिए सरकारों द्वारा समझौता मण्डल (Board of Conciliation) तथा जाँच न्यायालय (Court of Enquiry) की स्थापना का प्रावधान है। इसके अन्तर्गत जाँच एवं निर्णय की ऐच्छिक व्यवस्था की गई थी।

शाही श्रम आयोग, 1931 की सिफारिश के आधार पर व्यापार विवाद अधिनियम 1929 का सन् 1932 में संशोधन किया गया। संशोधन के अनुसार समझौता एवं जाँच अधिकारी द्वारा गोपनीयता सम्बन्धी सूचना देने पर दण्डनीय नहीं माना जाएगा।

सन् 1934 में शाही श्रम आयोग की सिफारिशों को ध्यान में रखते हुए राज्य सरकारों को हड़तालों को गैर कानूनी घोषित करने सम्बन्धी अधिकार दिए गए और इसके लिए एक बिल पेश किया गया। सन् 1938 में इस बिल को भारतीय व्यापार विवाद अधिनियम (Trade Disputes Act) में बदल दिया गया। इस अधिनियम के अन्तर्गत ऐच्छिक समझौते की व्यवस्था की गई। लेकिन अनिवार्य समझौते (Compulsory Conciliation) की कोई व्यवस्था नहीं की गई। बाद में भारत रक्षा नियम के अन्तर्गत समझौता मण्डल अथवा जाँच न्यायालय द्वारा विवाद निपटाने की व्यवस्था की गई। सभी जनोपयोगी सेवाओं में अनिवार्य समझौता कराने तथा समझौता एवं पंचनिर्णय के समय हड़तालों तथा तालाबन्दी को अवैधानिक घोषित करने के अधिकार भी नए अधिनियम में शामिल करने पर विचार किया गया।

इसके पश्चात् पहले के सभी अधिनियमों को ध्यान में रखते हुए एक व्यापक अधिनियम जिसे औद्योगिक विवाद अधिनियम (Industrial Disputes Act of 1947) कहते हैं, सन् 1947 में पारित किया गया।

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947

(Industrial Disputes Act of 1947),

औद्योगिक विवादों को हल करने तथा मधुर औद्योगिक सम्बन्धों की स्थापना

करने हेतु मार्च सन् 1947 में केन्द्रीय सरकार ने यह अधिनियम पास किया। इस अधिनियम में निम्न प्रावधान रखे गए हैं—

1. **श्रम मालिक समितियाँ (Works Committees)**—इस अधिनियम के अन्तर्गत सम्बन्धित सरकारों द्वारा प्रत्येक संस्थान या उद्योग जिसमें 100 या इससे अधिक श्रमिक कार्य करते हैं, इस प्रकार की समितियाँ बनाना अनिवार्य है। इन समितियों का उद्देश्य उद्योगों में संयुक्त परामर्श (Joint Consultation) द्वारा श्रमिकों एवं मालिकों के बीच एकता एवं अच्छे सम्बन्धों की स्थापना करना है।

2. **समझौता एवं न्यायाधिकरण व्यवस्था (Conciliation & Adjudication Machinery)**—(a) **समझौता एवं जाँच न्यायालय (Conciliation & Courts of Enquiry)**—इस अधिनियम के अन्तर्गत किसी भी विवाद को निपटाने हेतु समझौता अधिकारी की व्यवस्था है तथा विवाद की जाँच करने हेतु जाँच न्यायालय की व्यवस्था की जाती है। जनोपयोगी सेवाओं (Public Utility Services) में विवाद होने पर सरकार को अनिवार्य रूप से समझौते हेतु प्रस्तुत करना पड़ता है। इनके अतिरिक्त विवादों पर सरकार स्वयं निर्णय कर सकती है। समझौते के अन्तर्गत विवाद पर समझौता होने पर यह अनिवार्य रूप से दोनों पक्षों पर 6 माह तक के लिए लागू कर दिया जाता है। किसी प्रकार का समझौता न होने पर समझौता अधिकारी विवाद से सम्बन्धित असफल प्रतिवेदन (Failure Report) अधिनियम की धारा 12 (4) के अन्तर्गत सरकार को भेज देता है। इस प्रकार विवाद निपटाने हेतु समय निर्धारित कर दिया है। यह समय 4 दिन समझौता अधिकारी हेतु तथा समझौता मण्डल (Board of Conciliation) हेतु 2 माह रखे गए हैं। इस प्रकार के विवाद पर भेजी गई असफलता प्रतिवेदन पर सरकार उचित समझौता है तो विवाद को न्यायाधिकरण (Adjudication) हेतु दे सकती है। न्यायाधिकरण में इस विवाद को न देने पर दोनों पक्षों को इसके कारणों सहित सूचित कर दिया जाता है। यदि दोनों पक्ष अथवा एक पक्ष सरकार को सम्बन्धित विवाद को न्यायाधिकरण हेतु निवेदन करती है और यदि सरकार सन्तुष्ट है तो इस विवाद को न्यायाधिकरण हेतु दे सकती है। यदि किसी संस्थान में विवाद नहीं है, लेकिन इसका प्रभाव दूसरे पर पड़ सकता है और सरकार यह उचित समझौता है तो इस विवाद को न्यायाधिकरण हेतु प्रस्तुत कर सकती है।

(b) **न्यायाधिकरण (Adjudication)**—औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 में सन् 1956 में संशोधन करके एक त्रिपक्षीय व्यवस्था की गई। इसके अन्तर्गत विवादों के न्यायाधिकरण हेतु श्रम न्यायालय, औद्योगिक प्राधिकरण (Industrial Tribunal) और राष्ट्रीय प्राधिकरण (National Tribunal) की व्यवस्था की गई है। ये तीनों ही अर्द्ध-न्यायिक निकाएँ (Semi-Judicial Bodies) हैं। सन् 1956 के संशोधन द्वारा अपीलीय प्राधिकरण पद्धति (Appellate Tribunal System) के अन्तर्गत पंचनिर्णय सम्बन्धी व्यवस्था को समाप्त कर दिया गया है।

(A) श्रम न्यायालय के अन्तर्गत जिन मामलों पर निर्णय दिया जाता है उनमें नियोजकों द्वारा पारित स्थायी आदेशों की वैधानिकता, कर्मचारियों को नौकरी से निकालने, हड़तान या तालाबन्दी की वैधानिकता आदि मुख्य हैं। औद्योगिक विवाद अधिनियम की दूसरी अनुसूची के अन्तर्गत इन सभी मामलों को रखा गया है।

(B) औद्योगिक प्राधिकरण (Industrial Tribunal) द्वारा मजदूरी कार्य के घण्टे, वोनस, विवेकीकरण (Rationalisation), छुट्टी और सस्थानों को बन्द करना आदि मामलों पर निर्णय दिया जाता है। इन मामलों को अधिनियम की तीसरी अनुसूची के तहत रखा गया है। केन्द्रीय सरकार श्रम न्यायालय (Labour Court) और औद्योगिक प्राधिकरण के कार्य क्षेत्रों की सूची में और विषय जोड़कर बढ़ा सकती है। राष्ट्रीय प्राधिकरण (National Tribunal) की स्थापना केवल केन्द्रीय सरकार द्वारा ही की जा सकती है। ऐसा विवाद जिसके कारण बहुत से अन्तर्राष्ट्रीय उद्योग भी प्रभावित होते हैं, के निपटारे हेतु इसकी स्थापना की जाती है।

श्रम न्यायालय, औद्योगिक एवं राष्ट्रीय प्राधिकरणों द्वारा दिए गए निर्णयों (Awards) की अवधि प्रथम बार एक साल के लिए होती है। सम्बन्धित सरकार इसकी उचितता को ध्यान में रखते हुए इसकी अवधि को एक साल के लिए और बढ़ा सकती है। फिर भी इस प्रकार के निर्णयों की अवधि 3 वर्ष से अधिक नहीं हो सकती। इस प्रकार के अर्वाइंस अवधि समाप्ति के बाद भी चालू रह सकते हैं, बशर्ते कि किसी पक्ष द्वारा इसकी समाप्ति हेतु 2 महीने का नोटिस नहीं दिया गया हो। पचनिर्णय अर्वाइंस (Arbitration Award) सहित सभी अर्वाइंस इनके प्रकाशन की तिथि से 30 दिन पश्चात् लागू हो जाते हैं। राष्ट्रीय प्राधिकरण के अर्वाइंस के क्रियान्वयन की अवधि में केन्द्रीय सरकार द्वारा परिवर्तन किया जा सकता है। सरकार को अर्वाइंस को रद्द करने अथवा संशोधन करने का भी अधिकार प्राप्त है। लेकिन यह कार्यवाही अर्वाइंस के प्रकाशन से 90 दिन के अन्दर अन्दर करनी पड़ती है। ऐसा न करने पर अर्वाइंस 30 दिन के पश्चात् ही लागू समझा जाता है।

(c) पचनिर्णय (Arbitration)—औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 के सन् 1956 के संशोधन द्वारा चारा 10(A) के अन्तर्गत किसी भी विवाद को श्रम न्यायालय, औद्योगिक एवं राष्ट्रीय प्राधिकरणों के न्यायाधिकरण प्राप्त करने के पूर्व दोनों पक्ष लिखित में समझौते द्वारा ऐच्छिक पचनिर्णय (Voluntary Arbitration) हेतु प्रस्तुत कर सकती हैं। इस प्रकार के समझौते की एक प्रति सम्बन्धित सरकार और समझौता अधिकारी को प्रेषित की जाती है।

यदि कोई भी नियोजक श्रमिक के सम्बन्ध में कार्यवाही करना चाहता है तथा इससे सम्बन्धी विवाद निर्णय हेतु पड़ा है तो वह स्थायी आदेशों के तहत उचित कार्यवाही कर सकता है। यदि श्रमिक को नौकरी से निकालना है तो नियोजक श्रमिक को एक महीने की मजदूरी देकर निकाल सकता है तथा इस कार्यवाही हेतु उसे सम्बन्धित व्यवस्था से अनुमति लेना आवश्यक है।

इस संशोधित अधिनियम के अन्तर्गत कोई भी नियोजक किसी भी श्रमिक

की नौकरी की सेवाओं में तब तक परिवर्तन नहीं कर सकता जब तक कि 21 दिन का नोटिस नहीं देता है।

किसी भी प्रकार के समझौते तथा अवार्ड की अनुपालना न करने पर सरकार दोषी को 6 माह की सजा अथवा आर्थिक दण्ड अथवा दोनों कर सकती है। विवाद से सम्बन्धित पक्ष को न्यायालय दण्डित व्यक्ति से प्राप्त राशि में से मुआवजा देने का आदेश भी दे सकती है। अवैधानिक हड़ताल और तालाबन्दी, गोपनीय सूचनाओं को प्रकट कर देना आदि के लिए भी दण्डित किया जा सकता है।

3 हड़ताल एवं तालाबन्दी (Strikes and Lockouts)—किसी औद्योगिक विवाद के जोड़ें या ट्रिब्यूनल के समक्ष होने के पश्चात् सरकार हड़ताल तथा तालाबन्दी पर रोक लगा सकती है। कुछ दशाओं में हड़ताल तथा तालाबन्दी जनोपयोगी सेवाओं में अवैधानिक मानी जाती है यदि—(i) उचित नोटिस न देने पर, (ii) समझौता अधिकारी के पास चल रहे विवाद तथा इस पर निर्णय होने के 7 दिन पश्चात् तक किसी भी प्रकार की हड़ताल व तालाबन्दी करना, (iii) सभी प्रकार की हड़तालों व तालाबन्दियों अवैधानिक होगी यदि ट्रिब्यूनल के समक्ष विवाद पड़ा है तथा इस प्रकार की कार्यवाही के 2 माह बाद तक, (iv) किसी समझौते तथा अवार्ड के क्रियान्वयन के समय।

अवैधानिक हड़ताल व तालाबन्दी को किसी प्रकार की वित्तीय सहायता देना भी गैर-कानूनी है। यदि हड़ताल तथा तालाबन्दी उचित समय पूर्व नोटिस देकर की जाती है तथा इससे सम्बन्धित विवाद समझौता अधिकारी या मण्डल अथवा न्यायालय तथा प्राधिकरणों के समक्ष प्रस्तुत नहीं किया गया है तथा न ही किसी प्रकार का अवार्ड लागू कर रखा है।

4 ले ऑफ और छूटनी मुआवजा (Lay-off and Retrenchment Compensation)—सन् 1956 के संशोधन के द्वारा श्रमिकों के ले ऑफ तथा छूटनी पर नियोजकों द्वारा सतिप्रति देना आवश्यक है। किसी भी कारखाने, खान अथवा बागानों में जहाँ प्रतिदिन श्रमिकों की औसत संख्या 50 या इससे अधिक है तथा कार्य रुक-रुक कर अथवा मौसमी प्रकृति का नहीं है, तो श्रमिकों को जिन्होंने एक वर्ष में 240 दिन कार्य कर लिया है, तो ले ऑफ मुआवजा दिया जाएगा। बदली अथवा आकस्मिक श्रमिकों को इस प्रकार का मुआवजा नहीं दिया जाता है। इस प्रकार का मुआवजा वर्ष में 45 दिन के लिए भजदूरी तथा महंगाई का प्राधा दिया जाता है।

इस प्रकार का ले ऑफ मुआवजा निम्न दशाओं में नहीं दिया जाएगा—

- (i) यदि श्रमिक वैकल्पिक रोजगार स्वीकार करने से इन्कार कर देता है।
- (ii) यदि वह प्रतिदिन निश्चित समय में तथा निश्चित अवधि तक अपने को उपस्थिति नहीं करता है।
- (iii) हड़ताल अथवा धीरे कार्य करने की प्रवृत्ति के कारण ले ऑफ होने पर।

इसी प्रकार ले-ऑफ वाले श्रमिकों को छेड़नी मुआवजा (Retrenchment Compensation) भी देने का नियोजक का दायित्व है। किसी भी श्रमिक की जो कि एक साल से नौकरी में है, बिना एक महीने के नोटिस थ्यवा एक माह की मजदूरी के बराबर मुआवजा दिए बिना छेड़नी नहीं की जा सकती है। इसके साथ ही प्रतिवर्ष की नौकरी के लिए 15 दिन की मजदूरी के बराबर भुगतान करना पड़ता है। यदि इस प्रकार की कार्यवाही निश्चित लिखित तिथि के अनुसार की जाती है तो मुआवजा देने की आवश्यकता है। यदि श्रमिकों को किसी व्यवसाय या संस्थान के बन्द करने थ्यवा एक नियोजक से दूसरे नियोजक को स्वामित्व स्थानान्तरित किए जाने पर नौकरी से हटा दिया जाता है तो इस स्थिति में मुआवजा न देना उचित है। निर्माण कार्यों वाले उद्योगों में कार्य समाप्त होने पर छेड़नी हेतु मुआवजा नहीं देना पड़ता है।

गिरि का दृष्टिकोण एवं औद्योगिक सम्बन्ध (Giri's Approach and Industrial Relations)—श्री बी बी गिरि के औद्योगिक सम्बन्धों के विषय में विचार हमें उनकी प्रसिद्ध पुस्तक 'भारतीय उद्योग में श्रम समस्याएँ' (Labour Problems in Indian Industry) में मिलते हैं। श्री गिरि ने श्रम विवादों को निपटाने हेतु ऐच्छिक समझौता तथा पंचनिरण के माध्यम से ही सामूहिक सौदाकारी एवं पारस्परिक निपटारे पर जोर दिया है। औद्योगिक विवादों को निपटाने में अनिवार्य न्यायाधिकरण (Compulsory Adjudication) का अन्तिम प्रयत्न के रूप में उपयोग किया जाना चाहिए। जब विवादों के निपटाने के समस्त ऐच्छिक साधन प्रसफल हो जाएँ तब अनिवार्य न्यायाधिकरण का उपयोग किया जाना चाहिए। विवादों को निपटाने हेतु ऐच्छिक समझौता तथा पंचनिरण का उपयोग किया जाना चाहिए। इससे दोनों पक्षों को एक दूसरे के निकट आने का अवसर मिलता है। इससे सामूहिक सौदाकारी तथा पारस्परिक विचार-विमर्श से एक दूसरे पक्ष में विश्वास और सद्भावना उत्पन्न होती है तथा इसके परिणामस्वरूप अन्धे औद्योगिक सम्बन्धों की स्थापना की जा सकती है। न्यायाधिकरण से दोनों पक्षों में एक दूसरे के विरोध करने की भावना आग्रत होती है। सामूहिक सौदाकारी को दबा दिया जाता है तथा एक सुदृढ़ श्रम संघ की स्थापना में बाधक है। अधिक बाधक की उपयोगिता आपसी सद्भावना एवं विश्वास उत्पन्न करने में बाधक रही है। प्रारम्भ में सामूहिक सौदाकारी द्वारा औद्योगिक विवादों की संख्या अधिक पायी जाती है, लेकिन एक अवस्था के पश्चात् विवादों में कमी हो जाता है। न्यायाधिकरण का प्रयोग तभी किया जाए जब देश में कीमतें बढ़ रही हों, उत्पादन में कमी हो, हड़तालें तथा तालाबन्दी अधिक हो रही हो। श्री गिरि का कथन है, 'वि अधिक-महत्व औद्योगिक विवादों को निपटाने में सामूहिक सौदाकारी को दिया जाना चाहिए। न्यायाधिकरण के स्थान पर सामूहिक सौदाकारी को स्थान दिया जाना चाहिए। लेकिन यह परिवर्तन धीरे-धीरे होना चाहिए क्योंकि सभी सामूहिक सौदाकारी की आवश्यक दशाएँ हमारे देश में पूर्ण रूप से विकसित नहीं हुई हैं।

सामूहिक सोदाकारी के लिए हमें भारतीय श्रम संधि अधिनियम, 1926 (Indian Trade Unions Act of 1926) में संशोधन करके श्रम संधि को अनिवार्य मान्यता (Compulsory Recognition) देनी होगी। श्रम सम्बन्धों के नियमन में राज्य नियमन के साथ-साथ सामूहिक सोदाकारी को भी प्रो-वाहन दिया जाना चाहिए।

प्रतिवार्य न्यायाधिकरण (Compulsory Adjudication) को समाप्त करने के लिए दोनों पक्षों को औद्योगिक विवाद निपटाने हेतु आन्तरिक व्यवस्था करनी होगी। इसके लिए श्रम संधि को मान्यता देनी होगी। औद्योगिक विवादों के निपटारे हेतु दोनों पक्षों द्वारा संयुक्त व्यवस्था समझौता मण्डल (Conciliation Board) की स्थापना करके करनी होगी। ऐच्छिक समझौता व्यवस्था के प्रसरण होने पर दोनों पक्षों को ऐच्छिक पंचनियुक्त (Voluntary Arbitration) के माध्यम से विवाद निपटाने चाहिए। 'सामूहिक सोदाकारी के अन्तर्गत किसी भी विवाद का निपटारा 'देना एवं लेना सिद्धान्त' (Principle of Give and Take) पर आधारित होना चाहिए।' लेकिन हमें माने वाले कुछ वर्षों तक उद्योगों में होने वाले विवादों के लिए राज्य के हस्तक्षेप एवं न्यायाधिकरण पर निर्भर करना पड़ेगा। यदि दोनों ही पक्षों को समृद्धि एवं सम्पन्नता प्राप्त करनी है तो अपने मतभेदों को आपसी सहयोग से समाप्त करना होगा। देश में औद्योगिक शान्ति की स्थापना में श्रमिकों का सहयोग एवं उनकी उद्योग में भागीदारी तथा श्रमिकों की शिक्षा आदि का महत्वपूर्ण योगदान हो सकता है। हमारा देश एक विकासशील देश है तथा इसके द्रुत गति से आर्थिक विकास हेतु औद्योगिक शान्ति परमावश्यक है। हमें आर्थिक नियोजन के लक्ष्यों एवं उद्देश्यों को प्राप्त करने के लिए हड़तालों एवं तालाबन्दी पर रोक लगानी होगी।

भारत में औद्योगिक विवादों को निपटाने की व्यवस्था (Machinery for the Settlement of Industrial Disputes in India)

भारत जैसे विकासशील देश का तीव्र गति से आर्थिक विकास हेतु औद्योगिक शान्ति परमावश्यक है। 'औद्योगिक सम्बन्धों को नियमित करने हेतु मानवीय दृष्टिकोण (Human Approach) अपनाया जाना चाहिए।' श्रमिकों को उद्योग में भागीदारी का स्थान मिलना चाहिए। इससे श्रमिक अपने प्रयासों से स्वयं तथा राष्ट्र की सम्पन्नता में वृद्धि कर सकेंगे। नियोजकों को भी उद्योग की समृद्धि हेतु श्रमिकों को महत्वपूर्ण अंग समझना चाहिए। उत्पादन में हुई वृद्धि से उचित पारितोषिक श्रमिकों को भी दिया जाना चाहिए। उन्हें मालिकों के दृष्टिकोण (Master-Servant Approach) को त्याग देना चाहिए। इसलिए श्रम प्रबन्ध समस्याओं के निपटारे हेतु एक उचित वातावरण की स्थापना करनी चाहिए। इस उद्देश्य की पूर्ति हेतु सरकार द्वारा जो व्यवस्था की गई है उसे दो भागों में विभाजित किया जा सकता है—(1) समझौता व्यवस्था पंचनियुक्त, (2) परामर्श व्यवस्था।

1. **समझौता अथवा पंचनिर्णय व्यवस्था (Conciliation or Arbitration Machinery)**—औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 के अन्तर्गत विवादों के निपटाने हेतु समझौता व्यवस्था का प्रावधान है। समझौता द्वारा निपटारा न होने पर पंच निर्णय (Arbitration) एवं न्यायाधिकरण (Adjudication) की व्यवस्था भी की गई है। मुख्य श्रम आयुक्त (Chief Labour Commissioner) के अधीन औद्योगिक सम्बन्धों में एकता को प्रोत्साहन देने हेतु भी व्यवस्था की गई है। इस व्यवस्था के निम्नलिखित कार्य हैं—

- (i) केन्द्रीय सरकार के अधीनस्थ सभी उद्योगों तथा संस्थानों में होने वाले विवादों को रोकना एवं उनका निपटारा करना।
- (ii) झूठा एवं समझौते का क्रियान्वयन।
- (iii) केन्द्रीय सरकार के अधीनस्थ क्षेत्रों में श्रम कानूनों के प्रशासन की व्यवस्था।
- (iv) उचित मजदूरी, केन्द्रीय सार्वजनिक निर्माण विभाग, ठेका श्रम नियमन आदि से सम्बन्धी मामलों का क्रियान्वयन।
- (v) श्रमिकों के चार प्रमुख केन्द्रीय संगठनों की सदस्यता का प्रमाणीकरण करना जिससे कि राष्ट्रीय और अन्तर्राष्ट्रीय सम्मेलनों व समितियों में प्रतिनिधित्व कर सकें।
- (vi) न्यूनतम मजदूरी अधिनियम के अन्तर्गत न्यूनतम मजदूरी का निर्धारण एवं दोहराना।
- (vii) श्रम समस्याओं पर श्रम एवं रोजगार मंत्रालय तथा अन्य मंत्रालयों को सलाह देना।
- (viii) कोयला एवं अभ्रक खानों को छोड़कर अन्य केन्द्रीय संस्थानों में कानूनी तथा अर्ध-कानूनी कल्याण उपायों को प्रोत्साहन देना।
- (ix) केन्द्रीय क्षेत्र में औद्योगिक विवादों कार्यें रकावटों, मजदूरी आदि से सम्बन्धित आँकड़ों को एकत्रित करना।
- (x) केन्द्रीय क्षेत्र में अनुशासन संहिता (Code of Discipline) को क्रियान्वित करना।
- (xi) औद्योगिक शांति प्रस्ताव, 1962 (Industrial Truce Resolution, 1962) को क्रियान्वित करना।
- (xii) केन्द्रीय सरकार तथा सार्वजनिक क्षेत्र के उद्योगों में कार्यरत श्रम कल्याण अधिकारियों के कार्य का समन्वय करना और उनको दिन-प्रतिदिन के कार्य में भागदर्शन देना।
- (xiii) अन्य कार्य करना उदाहरणार्थ—मजदूरी मण्डलों, समुक्त प्रबन्ध परिषदों के अध्ययन दल द्वारा दी गई सिफारिशों का क्रियान्वयन करना।

केन्द्रीय सरकार के अधीन केन्द्रीय मुख्य श्रम आयुक्त (Chief Labour Commissioner) औद्योगिक सम्बन्धों की व्यवस्था का कार्य देखता है तथा इसके

अधीन प्रादेशिक श्रम आयुक्त (Regional Labour Commissioner) तथा समझौता अधिकारी (Conciliation Officer) कई स्थानों पर औद्योगिक सम्बन्धों में प्रभावपूर्ण ढंग से कार्य करने हेतु नियुक्त किए गए हैं। समझौता हेतु समझौता अधिकारियों के अतिरिक्त 5 स्थानों पर केन्द्रीय औद्योगिक प्राधिकरणों (बम्बई, कलकत्ता, धनबाद 2, जबलपुर) की सुविधा प्रदान कर रखी है। इनके द्वारा श्रम न्यायालय के अन्तर्गत आने वाले विवादों को भी निपटाया जा सकता है। विभिन्न राज्यों तथा संघीय प्रदेशों में भी औद्योगिक विवादों को निपटाने हेतु श्रम न्यायालयों तथा औद्योगिक प्राधिकरणों की स्थापना की जा चुकी है।

• स्मिनिरेल्वे में स्थायी करार व्यवस्था (Permanent Negotiating Machinery) के माध्यम से श्रमिकों एवं मालिकों में परस्पर सम्बन्ध रखा जाता है तथा श्रम मतभेदों को समाप्त करने की व्यवस्था सन् 1952 से ही चल रही है। केन्द्रीय क्षेत्र हेतु संयुक्त परामर्श और अनिवार्य पब्लिशिंग की योजना को अभी प्रगति करनी है। भगडों को पारस्परिक समझौतों द्वारा निपटाने हेतु संयुक्त परामर्श समिति (Joint Consultative Committee) की स्थापना की गई है।

2. क्रियान्वयन व्यवस्था (Implementation Machinery)—स्थायी श्रम समिति (Standing Labour Committee) के 16वें अधिवेशन में केन्द्रीय तथा राज्यों के क्षेत्रों में श्रम अर्वाइस, समझौते एवं अनुशासन संहिता आदि के उचित क्रियान्वयन हेतु व्यवस्था करने की सिफारिश की गयी थी। केन्द्रीय स्तर पर एक क्रियान्वयन एवं मूल्यांकन खण्ड (Implementation & Evaluation Division) एवं एक त्रिपक्षीय क्रियान्वयन एवं मूल्यांकन समिति (Tripartite Implementation & Evaluation Committee) की स्थापना की गई है। इस त्रिपक्षीय समिति में मालिकों एवं श्रमिकों के संगठनों के चार-चार प्रतिनिधि एवं श्रम मन्त्री इसके सभापति के रूप में सम्मिलित किए जाते हैं। इस केन्द्रीय क्रियान्वयन एवं मूल्यांकन विभाजन के निम्नलिखित कार्य हैं—

- (i) औद्योगिक विवादों के कारणों में कमी करने के उद्देश्य से आचार संहिता, अनुशासन संहिता, औद्योगिक शांति प्रस्ताव, श्रम अधिनियमों, अर्वाइस, समझौतों आदि को उचित रूप से क्रियान्वित करना।
- (ii) औद्योगिक विवादों को निपटाकर अधिक विवाद बढ़ने पर प्रतिबन्ध लगाना।
- (iii) मुख्य हड़तालों, तालाबन्दियों और विवादों का मूल्यांकन कर उनके दायित्वों का निर्धारण करना।
- (iv) श्रम विधानों, अर्वाइस तथा नीतियों का मूल्यांकन करना।

उपरोक्त कार्यों हेतु सभी प्रान्तीय सरकारों द्वारा भी उनके श्रम विभागों के अन्तर्गत क्रियान्वयन इकाइयों (Implementation Units) तथा त्रिपक्षीय क्रियान्वयन समितियों (Tripartite Implementation Committees) की स्थापना की गयी है। केन्द्रीय व्यवस्था द्वारा सभी प्रान्तीय क्रियाओं का समन्वय एकरूपता के उद्देश्य

से किया जाता है। केन्द्रीय स्तर द्वारा मालिकों और श्रमिकों के बीच सहयोग बढ़ाने के लिए कई उपाय काम में लिए हैं। ये सभी उपाय ऐच्छिक आधार पर अपनाए गए हैं तथा इन उपायों की सहायता से औद्योगिक विवादों को रोकने तथा निपटाने में महत्वपूर्ण योग दिया है। इस प्रकार के उपाय निम्नलिखित हैं—

1. अनुशासन संहिता (Code of Discipline, 1958)—आर्थिक नियोजन के प्रारम्भिक वर्षों में औद्योगिक शान्ति रही। लेकिन सन् 1955 से औद्योगिक शान्ति में वृद्धि हुई। दोनों पक्ष एक दूसरे पर दोषारोपण कर रहे थे। श्रमिक मालिकों द्वारा अवार्ड, सम्झौते तथा निर्णयों को लागू न करने सम्बन्धी शिकायतें करते थे जबकि दूसरी ओर मालिकों द्वारा श्रमिकों पर अनुशासनहीनता का आरोप लगा रहे थे। सन् 1958 में भारतीय श्रम सम्मेलन (Indian Labour Conference) के 16वें सम्मेलन में उद्योगों में अनुशासन बनाए रखने हेतु एक अनुशासन संहिता (Code of Discipline) का निर्णय किया गया। इसने श्रमिकों तथा मालिकों के सगठनों में भाग लिया था। यह सन् 1958 से लागू किया गया था।

इस संहिता के अन्तर्गत दोनों पक्षों को एक दूसरे के अधिकारों तथा उत्तरदायित्वों को मान्यता प्रदान करनी होगी। वे एक दूसरे के कार्य में हस्तक्षेप नहीं करेंगे। इसके अन्तर्गत श्रमिकों और मालिकों के दायित्वों का निर्धारण किया गया है जिससे दोनों पक्षों के प्रतिनिधियों के बीच सहयोग एवं सहभावना को प्रोत्साहन मिले और विवादों एवं शिकायतों का निपटारा भाषवी सम्झौतों, और ऐच्छिक पंचनिर्णय के माध्यम से किया जा सके ताकि श्रम सघों के स्वतन्त्र विकास को भली प्रकार से प्रोत्साहन मिल सके।

प्रबन्धकों द्वारा कार्यभार बढ़ाने तथा अनुचित श्रम व्यवहार अपनाने पर प्रतिबन्ध लगाया गया है। कार्यभार में वृद्धि पारस्परिक विचार-विमर्श के पश्चात् ही की जा सकती है। इस संहिता के अन्तर्गत श्रम सघों को मान्यता प्रदान करने की बसौटी (Criteria) भी प्रदान की गयी है। इसी प्रकार श्रम सघों द्वारा किए जाने वाले अनुचित श्रम व्यवहारों जैसे-प्रदर्शनों में गुन्डागर्दी, सम्पत्ति को नष्ट करना और कार्य की उपेक्षा करना आदि पर भी प्रतिबन्ध लगा दिया गया है। दोनों ही पक्षों का यह दायित्व है कि वे अवार्ड्स, निर्णयों सम्झौतों आदि को तत्परता के साथ क्रियान्वित करें।

यह संहिता एक ऐच्छिक संहिता है और इसकी सफलता के लिए दोनों पक्षों का सहयोग होना आवश्यक है। इस संहिता से औद्योगिक शान्ति स्थापित करके देश की प्रगति हो सकती है। इस संहिता का क्रियान्वयन का कार्य केन्द्रीय स्तर पर श्रम एवं रोजगार मन्त्रालय के अधीन स्थापित केन्द्रीय मूल्यांकन एवं क्रियान्वयन द्विजीवन (Central Evaluation and Implementation Division) द्वारा किया जाता है, जबकि राज्यों में इसके क्रियान्वयन हेतु श्रम विभाग में क्रियान्वयन इकाइयाँ तथा विरसीय क्रियान्वयन समितियों की स्थापना की गई है। ये निपक्षीय समितियाँ केन्द्रीय तथा राज्य दोनों स्तरों पर स्थापित की गई हैं। यह संहिता सार्वजनिक क्षेत्र में

कम्पनियों तथा निगमों के अन्तर्गत चलाए जाने वाले सभी उद्योगों पर लागू होती है। इस संहिता को कई श्रमिक तथा मालिकों के सगठनों ने स्वीकार कर लिया है, जोकि केन्द्रीय सगठनों के सदस्य नहीं हैं। श्रम सम्बन्धों के नियमन में तथा दोनों पक्षों में एकता तथा सहभावना उत्पन्न करने में इस संहिता ने महत्वपूर्ण योगदान दिया है। इसकी सफलता दोनों पक्षों की पारस्परिक एकता एवं विश्वास पर निर्भर करती है।

2. आचरण संहिता (Code of Conduct, 1958)—यह संहिता भी सन् 1958 में भारतीय श्रम सम्मेलन के 16वें अधिवेशन में स्वीकार की गयी थी। यह संहिता अन्तर-श्रम सघों में एकता तथा उसकी पारस्परिक स्पर्धा को नियमित करने हेतु तैयार की गयी है। चारों केन्द्रीय श्रम सगठनों (INTUC, AITUC, HMS & UTWC) ने अन्तर-श्रम सघों में एकता बनाए रखने के लिए कुछ सिद्धान्तों का निर्धारण किया। ये सिद्धान्त निम्नलिखित हैं—

- [(i) प्रत्येक श्रमिक को अपनी इच्छानुसार किसी भी सघ की सदस्यता ग्रहण करने की स्वतन्त्रता तथा अधिकार होगा।
- [(ii) श्रम सघों में दोहरी सदस्यता नहीं होनी चाहिए।
- [(iii) श्रम सघों का कार्य प्रजातान्त्रिक होगा।
- [(iv) श्रम सघों की कार्यकारिणी तथा कार्यालय वे सदस्यों का नियमित और प्रजातान्त्रिक चुनाव होगा।
- ✓(v) किसी भी सगठन द्वारा श्रमिक की अज्ञानता अथवा पिछड़ेपन का नाजायज फायदा नहीं उठाया जाएगा।
- ✓(vi) जातिवाद, साम्प्रदायिकता एवं प्रान्तीयता आदि की भावनाओं से ऊपर श्रम सघ स्थापित किए जाएंगे।
- ✓(vii) अन्तर सघीय कार्यों में किसी प्रकार का दबाव, धमकी, हिंसा आदि का प्रयोग नहीं किया जाएगा।
- ✓(viii) सभी केन्द्रीय श्रम सगठनों द्वारा कम्पनी मूनियनों की स्थापना करने को प्रोत्साहन दिया जाएगा।

इस संहिता के क्रियन्वयन एवं मूल्यांकन हेतु भी केन्द्रीय एवं राज्य स्तरों पर क्रियान्वयन एवं मूल्यांकन इकाइयों तथा समितियों की स्थापना की गई है।

3. शिकायत रीति (Grievance Procedure)—अनुशासन संहिता, 1958 के अन्तर्गत यह प्रावधान है कि दोनों पक्षों द्वारा शिकायत निवारण हेतु एक रीति मिलकर तैयार की जाएगी। किसी भी शिकायत की जांच करके जल्दी ही उसका समझौता कराया जाएगा क्योंकि शिकायतों के उचित निवारण न होने पर श्रमिकों में प्रदब्धकी के प्रति असन्तोष उत्पन्न हो जाता है और बाद में यही असन्तोष औद्योगिक विवादों को जन्म देता है। जिन उद्योगों अथवा संस्थानों द्वारा इस संहिता को स्वीकार किया गया है उनको शिकायत निवारण हेतु भी एक तरीका पारस्परिक विचार-विमर्श के पश्चात् तैयार करना चाहिए। इससे श्रमिकों और मालिकों के

बीच अचूक औद्योगिक सम्बन्ध स्थापित हो सकेंगे। इसके अन्तर्गत प्रत्येक उद्योग स्तर पर एक शिकायत समिति (Grievance Committee) बनाई जाती है। इसकी बनाने तथा क्रियाशील सम्बन्धी सिद्धान्तों का भी इस संहिता में विवरण दिया है। इसके अन्तर्गत श्रमिक द्वारा शिकायत प्रथम बार सम्बन्धित अधिकारी को की जाएगी। यह अधिकारी 48 घण्टे में इसका जवाब देगा।

यदि श्रमिक सन्तुष्ट नहीं है तो वह अपने विभागाध्यक्ष को इसकी शिकायत करेगा। यह विभागाध्यक्ष 3 दिन में इसका जवाब देगा। देरी होने के कारण भी बताए जाएंगे। यदि विभागाध्यक्ष के निर्णय से भी श्रमिक असन्तुष्ट है तो वह अपनी शिकायत की शिकायत समिति (Grievance Committee) की प्रेषित करने हेतु निवेदन कर सकता है। यह समिति अपनी सफारिशें एक सप्ताह में प्रबन्धक को करती है। यदि इसमें देरी लगती है तो इसके कारण भी बताए जाते हैं। एकमत वाली सफारिशों को प्रबन्धक लागू कर देता है। एकमत न होने पर अग्रिम निर्णय प्रबन्धक द्वारा किया जाता है। इसके विषय में 3 दिन में श्रमिक को सूचित कर दिया जाएगा। इसके पश्चात् असन्तुष्ट होने पर प्रबन्धक द्वारा निर्णय को दोहराता है। इस पर भी असन्तुष्ट होने पर इस शिकायत को ऐच्छिक पचनिर्णय को सौंप दिया जाता है। शिकायत जब समिति द्वारा दूर नहीं की जाती है तो यह एक विवाद का रूप धारण कर लेती है जिसका निपटारा समझौता व्यवस्था (Conciliation Machinery) द्वारा किया जाता है।

4. औद्योगिक शांति प्रस्ताव, 1962 (Industrial Truce Resolution, 1962) — सन् 1962 में चीनी आक्रमण के समय श्रमिकों और मालिकों द्वारा यह प्रस्ताव ग्रहण किया गया। इस सकटकामीन अवस्था में सभी झगड़ों तथा मतभेदों को समाप्त कर औद्योगिक शांति बनाए रखने का प्रस्ताव पास किया गया। दोनों पक्षों के सगठनों की एक संयुक्त सभा बुलाकर उत्पादन में वृद्धि करने तथा शून्यतम मतभेद करने पर जोर दिया गया। इस प्रस्ताव का उद्देश्य कार्य रोकों की समाप्ति, उत्पादन एवं उत्पादकता में सुधार, मूल्य स्थिरता हेतु उपभोक्ता सहकारिताओं के माध्यम से लागत में कमी करना और बचतों में वृद्धि करना था। दोनों पक्षों द्वारा आधिकारिक हिसाब पर प्रतिबन्ध तथा त्याग में समानता के लिए प्रस्ताव पास किया गया। इस प्रस्ताव के क्रियान्वयन हेतु केन्द्रीय तथा राज्य स्तरों पर उचित व्यवस्था की गयी। इस प्रस्ताव ने श्रमिकों एवं प्रबन्धकों के सम्बन्धों में पारस्परिक एकता एवं सहयोग प्रदान किया है।

5. श्रम मालिक समितियाँ (Works Committees) — औद्योगिक विवाद प्रधिनियम, 1947 के अन्तर्गत प्रत्येक संस्थान में जहाँ 100 या इससे अधिक श्रमिक कार्य करते हैं, श्रम मालिक समिति का गठन किया जाएगा। इन समितियों में श्रमिकों तथा मालिकों के बराबर-बराबर प्रतिनिधि होते हैं। इन समितियों का उद्देश्य श्रमिकों एवं मालिकों में आपसी एकता उत्पन्न करना तथा आपसी मतभेदों को प्रारम्भ में ही समाप्त करना है। इस प्रकार की समितियाँ वैधानिक रूप से सभी उद्योगों अथवा

संस्थानों में बना दी गई हैं। इन समितियों के अतिरिक्त ऐच्छिक प्राधारों पर कई द्विपक्षीय समितियों (Bipartite Committees) की स्थापना की गई है। ये हैं— उत्पादन समितियाँ (Production Committees) और दुर्घटना बचाव समितियाँ (Accident Prevention Committees)।

6. त्रिपक्षीय परामर्श व्यवस्था (Tripartite Consultative Machinery)— इस व्यवस्था के अन्तर्गत श्रम सम्बन्धों पर विचार-विमर्श किया गया है। इस प्रकार की व्यवस्था विभिन्न रूपों में पायी जाती है। हमारे देश में इस प्रकार की व्यवस्था निम्न प्रकार से है—

- (i) भारतीय श्रम सम्मेलन (Indian Labour Conference)
- (ii) स्थायी श्रम समिति (Standing Labour Committee)
- (iii) औद्योगिक समितियाँ (Industrial Committees)
- (iv) अन्य प्रकार की त्रिपक्षीय समितियाँ

भारत में परामर्श व्यवस्था अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन की स्थापना (1919) तथा शाही श्रम आयोग (Royal Commission on Labour, 1931) की सिफारिशों का परिणाम है। यहाँ इस व्यवस्था में श्रमिकों, मालिकों एवं सरकार के प्रतिनिधि भाग लेते हैं। प्रारम्भ में श्रमिकों और मालिकों के प्रतिनिधियों के साथ सरकार विचार-विमर्श करके अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन हेतु उनका अयन करती थी तथा महत्वपूर्ण श्रम समस्याओं पर विचार करती थी। इस प्रकार के त्रिपक्षीय परामर्श से कई विवादों तथा मतभेदों को समाप्त करने में सरकार को सहयोग प्राप्त हुआ। दूसरे महायुद्ध काल में भी सन् 1941 एवं सन् 1942 में भारत सरकार द्वारा श्रम कार्यक्रम तैयार करने हेतु श्रमिकों और मालिकों के प्रतिनिधियों से विचार-विमर्श हुआ। सन् 1942 में चतुर्थ श्रम सम्मेलन हुआ। इसमें मालिकों, श्रमिकों एवं प्रांतीय तथा राज्य सरकारों के प्रतिनिधियों ने भाग लिया। इस सम्मेलन में एक स्थायी त्रिपक्षीय परामर्श व्यवस्था (Permanent Tripartite Consultation Machinery) और एक स्थायी श्रम समिति (Standing Labour Committee) की स्थापना की गई। सम्मेलन का कार्य भारत सरकार को सम्बन्धित श्रम मामलों पर सलाह देना है। यह सलाह श्रमिकों, मालिकों, राज्यों एवं प्रांतीय सरकारों के प्रतिनिधियों द्वारा दिए गए सुझावों के आधार पर दी जाती है। स्थायी श्रम समिति (Standing Labour Committee) का कार्य सरकार द्वारा किसी भी दिए गए मामले पर उसे सलाह देना है। इसके पश्चात् श्रमिकों के प्रतिनिधियों की प्रार्थना पर प्रत्येक उद्योग में (महत्वपूर्ण उद्योगों में) औद्योगिक समिति (Industrial Committee) की स्थापना की गई। इन समितियों का कार्य सम्बन्धित उद्योग की समस्याओं पर विचार-विमर्श कर इसकी रिपोर्ट सम्मेलन को प्रस्तुत करना है। सम्मेलन इन सभी समितियों के कार्य का समन्वय करता है।

स्वतन्त्रता प्राप्ति के पश्चात् भारत सरकार देश में एक रूप एवं समन्वय प्राप्त श्रम नीति के प्रोत्साहन हेतु प्रतिवर्ष राज्य एवं केन्द्रीय श्रम मन्त्रियों का सम्मेलन

बुलाती है। इसी प्रकार सरकार ने अन्य त्रिपक्षीय समितियों तथा मण्डलों (Boards) की स्थापना की है।

7 मजदूरी मण्डल (Wage Boards)—श्रम प्रबन्ध सम्बन्धों को प्रभावित करने में मजदूरी का महत्वपूर्ण स्थान है। अधिकांश श्रम समस्याओं की उत्पत्ति का कारण मजदूरी है। आधुनिक समय में श्रमिकों की उच्च जीवन स्तर प्राप्त करने की आकांक्षा तथा बढ़ती हुई कीमतों के कारण श्रमिकों की आवश्यकताएँ उनकी कम मजदूरी से सन्तुष्ट नहीं हो पाती हैं। इसके परिणामस्वरूप श्रमिकों एवं मालिकों में मजदूरी निर्धारण के सम्बन्ध में मतभेद उत्पन्न हो जाता है। एक उचित मजदूरी नीति हेतु सरकार ने मजदूरी मण्डलों, मजदूरी समितियों (Wage Committees), आयोगों आदि की नियुक्तियाँ की हैं। ये सभी त्रिपक्षीय प्रकृति के आधार पर बनायी गई हैं। श्रमिकों एवं मालिकों के प्रतिनिधि तथा कुछ स्वतन्त्र व्यक्तियों को मिलाकर इस प्रकार की मजदूरी समितियाँ या मजदूरी मण्डल नियुक्त किए हैं। इस प्रकार के मजदूरी मण्डल कई उद्योगों में स्थापित कर दिए गए हैं। जैसे सूती वस्त्र उद्योग (1957, 1964) चीनी उद्योग (1957) सीमेंट उद्योग (1958, 1964), बूट उद्योग (1960) चाय बागान (1960) कॉफी बागान (1961), रबड़ बागान (1961) लोहा एवं स्थात (1962), कोयले की खानें (1962), कच्चे लोहे की खानें (1963), चूने का पत्थर (1963), कार्यशील पत्रकार (1956 1963), गैर पत्रकार (1964), इजीनियरिंग उद्योग (1964)। इन सभी मजदूरी मण्डलों ने अपने प्रतिम प्रतिवेदन पेश कर दिए हैं। इस प्रकार मजदूरी निर्धारण में इन मजदूरी मण्डलों का महत्वपूर्ण योगदान रहा है। मजदूरी सम्बन्धी विवादों तथा मतभेदों को पारस्परिक समझौतों, मध्यस्थता तथा ऐन्थ्रॉप पंचनिर्णय द्वारा निपटाया जा सकता है।

8 प्रबन्ध में श्रमिकों की हिस्सेदारी (Workers' Participation in Management)—हाल ही के वर्षों में औद्योगिक प्रबन्ध में श्रमिकों की हिस्सेदारी तथा सयुक्त परामर्श की महत्वपूर्ण स्थान दिया जाने लगा है। यह व्यवस्था द्वितीय महायुद्ध काल में औद्योगिक सम्बन्धों को सुधारने में सफल रही है। विकसित देशों जैसे इंग्लैण्ड में श्रमिकों की हिस्सेदारी सयुक्त परामर्श समितियों (Joint Consultation Committees) के माध्यम से दी जाती है।

हमारे देश में द्वितीय पंचवर्षीय योजना काल में औद्योगिक शांति बनाए रखने हेतु श्रमिकों एवं मालिकों में एकता एवं पूर्ण सहयोग की आवश्यकता पर बल दिया गया। इसके लिए एक ऐसी व्यवस्था पर विचार किया गया जिसके अन्तर्गत दोनों पक्ष एक दूसरे के सामने बैठकर सम्बन्धित मामलों पर विचार-विमर्श कर सकें। इससे दोनों पक्षों में पारस्परिक एकता एवं सहयोग को बढ़ावा मिलेगा।

इस उद्देश्य को लेकर इसी योजना काल में उत्पादकता में वृद्धि करने तथा श्रमिकों के उद्योग में महत्त्व की भली-भाँति समझने हेतु श्रमिकों की प्रबन्ध में हिस्सेदारी के महत्त्व को स्वीकार किया गया। सरकार, श्रमिकों और मालिकों के

प्रतिनिधियों का एक अध्ययन दल विदेशों में प्रबन्ध में श्रमिकों की हिस्सेदारी के विषय पर अध्ययन करने के लिए गया। इस अध्ययन दल ने हमारे देश में संयुक्त प्रबन्ध परिषदों (Joint Management Councils) की स्थापना करने की सिफारिश की। सन् 1957 में भारतीय श्रम सम्मेलन में एक संयुक्त प्रबन्ध परिषदों की योजना तैयार की गई।

संयुक्त प्रबन्ध परिषदों (JMC) के उद्देश्य निम्नलिखित हैं—

- (i) श्रमिकों की आवास एवं कार्य की दशाओं को सुधारना, ✓
- (ii) उत्पादकता में सुधार, ✓
- (iii) श्रमिकों से सुझाव देने को प्रोत्साहन देना, ✓
- (iv) कानूनों और समझौतों के प्रशासन में सहायता करना
- (v) दोनों पक्षों में सहस्रवाहन का कार्य करना, ✓
- (vi) श्रमिकों में हिस्सेदारी की भावना को प्रोत्साहन देना। ✓

इनके निम्नलिखित कार्य हैं—

- (i) कल्याण एवं सुरक्षा सम्बन्धी उपाय, व्यावसायिक प्रशिक्षण कार्यक्रमों के घण्टे और दुर्घटियाँ आदि पर कार्यवाही करना, ✓
- (ii) स्थायी आदेशों के प्रशासन, उत्पादन एवं निर्माणकारी नए साधनों का उपयोग आदि के सम्बन्ध में सलाह देना, ✓
- (iii) सामान्य आर्थिक स्थिति, बाजार की स्थिति, उत्पादन और विक्रय कार्यक्रम, वार्षिक लाभ-हानि आदि पर कम्पनी द्वारा सूचना देना। ✓

यह एक ऐच्छिक उपाय है जिसके अन्तर्गत विपक्षीय समझौतों के माध्यम से श्रम प्रबन्ध सम्बन्धों को सुधारा जाता है।

9 श्रमिकों की शिक्षा (Workers' Education)—भारतीय श्रमिकों के प्रज्ञान एवं उनके प्रशिक्षित होने के कारण उन्हें अपने अधिकारों तथा कर्तव्यों का पूरा पूरा ज्ञान नहीं होता है। वे स्थायी रूप से औद्योगिक नगरों में नहीं बसते हैं और नियमित रूप से श्रम सभों के सदस्य नहीं रहते हैं। इन दोषों को दूर करने हेतु श्रमिकों की शिक्षा होना आवश्यक है। इस उद्देश्य की पूर्ति हेतु भारत सरकार ने सन् 1958 में एक श्रमिकों की शिक्षा हेतु केन्द्रीय मण्डल (Central Board for Workers' Education) की स्थापना की। इसके अन्तर्गत कई प्रादेशिक मण्डलों (Regional Boards) का गठन किया गया है। इनमें शिक्षा अधिकारी (Education Officers) नियुक्त किए जाते हैं। ये शिक्षा अधिकारी विभिन्न उद्योगों से चुने गए श्रमिकों को श्रम सम्बन्धी मामलों तथा सामान्य ज्ञान पर शिक्षा प्रदान करते हैं। ये श्रमिक श्रमिकों के अध्यापक (Workers' Teachers) कहलाते हैं। फिर ये श्रमिक अपने सम्बन्धित उद्योगों में जाकर श्रमिकों को शिक्षा प्रदान करने का कार्य करते हैं। ये मण्डल श्रमिकों की कक्षाएँ चलाने में सहायता प्रदान करते हैं।

अच्छे औद्योगिक सम्बन्धों के विकास हेतु सरकार के महत्व की उपेक्षा नहीं की जा सकती है। आज के कल्याणकारी राज्य का यह दायित्व है कि एक उचित

आर्थिक एवं सामाजिक स्थिति को प्रोत्साहन दे। एक विकासशील देश में द्रुत अर्थविकास के लिए औद्योगिक शान्ति होना आवश्यक है। औद्योगिक शान्ति की स्थापना तभी सम्भव है जब श्रमिकों और मालिकों के बीच अच्छे सम्बन्ध हों। अच्छे औद्योगिक सम्बन्ध बनाए रखने के लिए सरकार द्वारा हस्तक्षेप की नीति अपनायी पड़ती है। औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947 (Industrial Disputes Act of 1947) के अन्तर्गत औद्योगिक सम्बन्धों को सुधारने की व्यवस्था की गई है। समझौता एवं पंचनिरण के द्वारा औद्योगिक विवादों को निपटाने में सरकार न महत्वपूर्ण योगदान दिया है। औद्योगिक विवादों को रोकने हेतु भी श्रमिक मालिक समितियों (Works Committees) की व्यवस्था की गई है। समझौता द्वारा विवाद न निपटाने पर न्यायाधिकरण की भी व्यवस्था की गई है। लेकिन यह अन्तिम हथियार के रूप में काम में लाया जाता है।

मजदूरी से सम्बन्धित विवादों को निपटाने हेतु अब सरकार द्वारा त्रिपक्षीय मजदूरी मण्डलों (Tripartite Wage Boards) की स्थापना की गई है तथा बोनस भुगतानी अधिनियम, 1965 (Payment of Bonus Act, 1965) द्वारा बोनस भुगतान किया जाता अतिव्यापक है। सरकार द्वारा औद्योगिक सम्बन्धों को सुधारने हेतु कानूनी उपायों (Statutory Measures) के अतिरिक्त अन्य उपायों को भी काम में लिया गया है। इनमें श्रमिकों की शिक्षा, अनुशासन एवं आचार संहिता, संयुक्त प्रबन्ध परिषदें आदि मुख्य हैं।

श्रमिकों एवं प्रबन्धकों का यह दायित्व है कि वे आपसी विवादों को पारस्परिक विचार-विमर्श द्वारा निपटाएँ। इसके साथ ही समझौता एवं पंचनिरण (Conciliation & Arbitration) की व्यवस्था है। इनके असफल होने पर औद्योगिक विवादों को निपटाने हेतु न्यायाधिकरण (Adjudication) की व्यवस्था भी है। लेकिन यह अन्तिम हथियार के रूप में ही काम में लाना चाहिए। श्रम संधी को अनिवार्य मान्यता देकर सामूहिक सौदाकारी को प्रोत्साहन दिया जाना चाहिए।

सन् 1961 से सन् 1973 की अवधि में औद्योगिक विवादों को विभिन्न विधियों से निपटाया गया। इनकी सख्या मय प्रतिशत के निम्न तालिका में दी गई है¹—

वर्ष	सरकारी हस्तक्षेप	पारस्परिक निपटारा	एन्ड्रिफ	कुल
1961	487 (41.8%)	334 (28.6%)	345 (29.6)	1166 (100%)
1965	781 (45.7)	423 (24.7)	506 (29.6)	1710 (100%)
1966	10005 (42.8)	680 (29.0)	662 (28.2)	2347 (100%)
1967	1222 (44.1)	717 (28.2)	704 (27.7)	2543 (100%)
1968	1127 (44.7)	612 (24.3)	782 (31.0)	2521 (100%)
1969	988 (41.5)	660 (27.8)	730 (30.7)	2378 (100%)
1970	1075 (41.1)	748 (28.6)	793 (30.3)	2616 (100%)
1971	1070 (42.7)	659 (26.3)	779 (31.0)	2508 (100%)
1972	1220 (42.0)	753 (25.9)	931 (32.1)	2904 (100%)
1973	909 (37.45)	693 (28.55)	825 (34.0)	2427 (100%)

उपरोक्त तालिका से निम्न निष्कर्ष निकाले जा सकते हैं—

1 सन् 1961 से सन् 1973 की अवधि में औद्योगिक विवादों के निपटाने में महत्वपूर्ण भूमिका अदा की है। यद्यपि इस विधि से निपटाए गए विवादों की संख्या एवं इनका प्रतिशत गिरकर 41.8% से 37.45% हो रह गया है।

2. विवादों को निपटाने की पारस्परिक व्यवस्था की विधि में इस अवधि में उतार-चढ़ाव आए हैं और सन् 1961 की तुलना में सन् 1973 में सुलझाए गए विवादों की संख्या में वृद्धि हुई है, लेकिन इनका प्रतिशत गिरा है।

3 ऐच्छिक व्यवस्था द्वारा सुलझाए गए विवादों की संख्या में सन् 1971 से सन् 1968 तक वृद्धि हुई है। इसके पश्चात् सन् 1969 को छोड़कर सन् 1972 तक इनकी संख्या में वृद्धि हुई है जो कि औद्योगिक सम्बन्धों में एक नई प्रवृत्ति का द्योतक है।

4 सन् 1961 से सन् 1967 की अवधि में निपटाए गए विवादों की संख्या में वृद्धि से भी अधिक वृद्धि हुई है। अगले दो वर्षों को छोड़कर इनकी संख्या में सन् 1972 तक उत्तरोत्तर वृद्धि हुई है लेकिन सन् 1973 में ये कम हुए हैं।

1 जुलाई, 1975 से आर्थिक कार्यक्रम की घोषणा से औद्योगिक विवादों को निपटाने हेतु सरकार द्वारा विभिन्न कारगर कदम उठाए गए तथा पारस्परिक सुलह द्वारा इन्हें निपटाने की आवश्यकता पर बल दिया गया। सितम्बर, 1975 में राजस्थान सरकार ने इन्टक, एटक व हिन्द मजदूर सभा को बराबर प्रतिनिधित्व देकर औद्योगिक विवादों को निपटाने की महत्वपूर्ण व्यवस्था की है।

भारत में प्रबन्ध में श्रमिकों की हिस्से-दारी एवं संयुक्त प्रबन्ध परिषदें

(Workers' Participation in Management in India, & Joint Management Councils)

दूसरी पंचवर्षीय योजना में समाजवादी समाज की स्थापना का उद्देश्य रखा गया था। श्रम नीति के सम्बन्ध में इस योजना में महत्वपूर्ण कार्यक्रमों को अपनाया गया। इस योजना में योजना के सफल क्रियान्वयन हेतु प्रबन्धकों के साथ श्रमिकों की हिस्सेदारी में वृद्धि करने पर जोर दिया गया। जिससे श्रम-मालिकों के सम्बन्ध सुधरेंगे तथा उत्पादन में भी वृद्धि होगी। समाजवादी समाज की स्थापना के पहले औद्योगिक प्रजातन्त्र की स्थापना करनी होगी। औद्योगिक प्रजातन्त्र के लिए निम्नलिखित आवश्यक घन होने चाहिये—

- (i) औद्योगिक प्रजातन्त्र में श्रमिकों को उद्योग के साम, उत्पादन, बाजार और अन्तर्राष्ट्रीय प्रतिस्पर्धा सम्बन्धी तथ्यों को जानने का अधिकार होना चाहिए।
- (ii) औद्योगिक प्रजातन्त्र की दूसरी आवश्यकता श्रमिकों को प्रबन्ध में हिस्सा दिया जाना है तथा बड़े हुए उत्पादन में से जनता को लाभ मिलना चाहिए।
- (iii) श्रमिकों को संगठन करने, बोलने, मतदान करने आदि का अधिकार प्राप्त होना चाहिए।
- (iv) श्रमिकों को अपने सध बनाने तथा उन्हें चखाने की पूर्ण स्वतन्त्रता होनी चाहिए।

"प्राधुनिक समय में प्रबन्धकों द्वारा श्रमिकों के प्रति मानवीय दृष्टिकोण (Human Approach) अपनाया जाने लगा है। प्राचीन समय में श्रम को एक व्यापारिक वस्तु की भाँति समझा जाता था और उद्योग में उसे कोई खास महत्त्व नहीं दिया जाता था। लेकिन प्राधुनिक समय में विशाल उद्योगों के कारण श्रम का महत्त्व अब काफी बढ़ गया है तथा उद्योगों में प्रजातन्त्र की स्थापना के लिए श्रमिकों को भी महत्वपूर्ण स्थान दिया जाता है तथा बिना श्रमिक के सहयोग के उद्योग को समृद्धि को असम्भव समझा जाने लगा है। श्रमिकों को प्रबन्ध में भागीदारी देकर उसका पूर्ण सहयोग प्राप्त करने तथा मधुर सम्बन्ध बनाए रखने में सहायता मिली है। प्रबन्ध के महत्त्व के साथ-साथ एक औद्योगिक प्रजातन्त्र में उपभोक्ता की आवश्यकताएँ, मालिक, समाज तथा सरकार आदि तत्वों को भी महत्त्व दिया जाना चाहिए।

श्रमिकों की हिस्सेदारी के उद्देश्य (Objects of Workers' Participation)

श्रमिकों की हिस्सेदारी के आधार पर औद्योगिक प्रजातन्त्र की प्रोत्साहक मिलता है। श्रमिक और प्रबन्धक एक दूसरे के निकट आते हैं और उनमें पारस्परिक एकता एवं विश्वास उत्पन्न होता है। इससे निम्न उद्देश्य प्राप्त हो सके—

1 इससे उत्पादकता में वृद्धि की प्रोत्साहन मिलता है फलतः उद्योग, श्रमिकों और समाज को लाभ मिलता है।

2 श्रमिकों को इससे अच्छी जानकारी मिलती है कि उनका उद्योग और उत्पादन में क्या महत्व है।

3 श्रमिकों की आवश्यकताओं को पूरा करने का प्रयत्न होता है जिससे औद्योगिक शान्ति, अच्छे सम्बन्ध और सहयोग में वृद्धि होती है।

इस प्रकार श्रमिकों और प्रबन्धकों में सहयोग होने से उत्पादन में वृद्धि होती है तथा दूसरी ओर उद्योग में मानवीय साधन के रूप में श्रम के महत्व को जानने में मदद मिलती है। अतः एक समाजवादी अर्थव्यवस्था में नियोजित अर्थव्यवस्था के लक्ष्यों तथा उद्देश्यों को प्राप्त करने हेतु श्रमिकों और प्रबन्धकों में सहयोग होना परम आवश्यक है।

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) ने उद्योग स्तर पर परामर्श एवं सहयोग हेतु श्रम हिस्सेदारी पर विचार किया फलतः श्रमिकों से परामर्श और सहयोग प्राप्त करने हेतु कई समितियों और परिषदों की स्थापना की गई है जैसे—संयुक्त उत्पादन समितियाँ (Joint Production Committees), श्रम-मालिक समितियाँ (Works Committees), कार्य परिषदें (Works Councils), प्रबन्ध समितियाँ (Management Councils) इत्यादि। इसके अतिरिक्त उद्योग के प्रबन्ध मण्डल में श्रमिकों को प्रतिनिधित्व दिया जा सकता है।

श्रमिकों और प्रबन्धकों में सहयोग उत्पन्न करने के लिए दोनों पक्षों को एक दूसरे पर विश्वास होना चाहिए। एक दूसरे के अधिकारों एवं उत्तरदायित्वों को भी मान्यता दी जानी चाहिए। एक सुदृढ़ श्रम सच होने पर ही श्रमिकों की हिस्सेदारी और सामूहिक सौदाकारी प्रभावपूर्ण ढंग से लागू की जा सकती है।

भारत में प्रबन्ध में श्रमिकों की हिस्सेदारी (Workers' Participation in Management)

दूसरी पंचवर्षीय योजना में समाजवादी समाज की स्थापना करने तथा योजना के सफलतापूर्वक क्रियान्वयन करने एवं सभी उद्देश्यों की प्राप्ति हेतु श्रमिकों के सहयोग पर अधिक जोर दिया गया था। इसके लिए बड़े संगठित उद्योगों में प्रबन्ध परिषदों (Management Councils) की स्थापना करने की सिफारिश की गई। इसमें मालिकों, श्रमिकों एवं तकनीकी व्यक्तियों के प्रतिनिधियों को शामिल किया गया। इस योजना के क्रियान्वयन हेतु भारत सरकार ने एक त्रिपक्षीय अध्ययन दल की नियुक्ति अक्तूबर, सन् 1956 में की। इसमें श्रमिकों, मालिकों और सरकार के

भारत में प्रबन्ध में श्रमिकों की हिस्सेदारी

प्रतिनिधियों को शामिल किया गया था। इस अध्ययन दल द्वारा कई यूरोपीय देशों का भ्रमण किया और वहाँ प्रबन्ध में हिस्सेदारी सम्बन्धी अध्ययन किया। इस अध्ययन दल द्वारा सन् 1957 में अपनी रिपोर्ट पेश की गई। इसके अनुसार देश में संयुक्त प्रबन्ध परिषदों (Joint Management Councils) की स्थापना करने की सिफारिश की गई थी। इन सिफारिशों को भारतीय श्रम सम्मेलन (Indian Labour Conference) ने सन् 1957 में स्वीकार किया गया। इनकी स्थापना ऐच्छिक रूप से की गई है।

संयुक्त प्रबन्ध परिषदों के कार्य एवं विशेषताएँ (Functions and Characteristics of Joint Management Councils)

संयुक्त प्रबन्ध परिषदों को परामर्श सम्बन्धी, सूचना प्राप्त करने तथा प्रशासनिक उत्तरदायित्वों के सम्बन्ध में महत्वपूर्ण अधिकार प्रदान किए गए हैं। इन परिषदों के निम्न कार्य हैं—

1 प्रबन्ध द्वारा परिषदों से निम्न मामलों पर परामर्श किया जा सकता है—

- (i) स्थायी प्रादेशों का प्रशासन एवं उनका संशोधन सम्बन्धी कार्य,
- (ii) छेड़नी सम्बन्धी कार्य,
- (iii) विवेकीकरण (Rationalisation),
- (iv) कार्य बन्द करना या कमी करना।

2 परिषदों को सूचना प्राप्त करने, उन पर बहस करने तथा सुझाव देने के अधिकार निम्न विषयों पर होंगे—

- (i) उद्योग की सामान्य आर्थिक स्थिति,
- (ii) बाजार, उत्पादन एवं विक्रय कार्यक्रमों की स्थिति,
- (iii) उद्योग का संगठन एवं उसको चलाते की क्रिया,
- (iv) उद्योग की आर्थिक स्थिति को प्रभावित करने वाली परिस्थितियाँ,
- (v) निर्माण एवं कार्य के तरीके,
- (vi) वार्षिक समुत्पन्न पत्र, हानि एवं लाभ विवरण,
- (vii) विस्तार एवं रोजगार सम्बन्धी दीर्घकालीन योजना,
- (viii) दूसरे अन्य मामले।

3 परिषदों को कुछ विषयों में प्रशासनिक जिम्मेदारों से जा सकेगी—

- (i) कल्याणकारी उपायों का प्रशासन,
- (ii) सुरक्षा उपायों का निरीक्षण या देखरेख,
- (iii) व्यावसायिक प्रशिक्षण का कार्य और नवशिक्षुओं की योजनाएँ,
- (iv) कार्य के घटे, रैस्ट एवं छुट्टियों की सुविधा तैयार करना,
- (v) कर्मचारियों से प्राप्त महत्वपूर्ण सुझावों हेतु पुरस्कार देना,
- (vi) अन्य कोई विषय।

4 कुछ विषय जो वि सामूहिक सौदाकारी के अन्तर्गत आते हैं वे इन परिपदों के अन्तर्गत नहीं आएँगे, जैसे मजदूरी, बोनस आदि। व्यक्तिगत शिकायतों (Individual Grievances) को भी इन परिपदों के अन्तर्गत नहीं रखा गया है।

संयुक्त प्रबन्ध परिषदों की प्रगति (Progress of Joint Management Councils)

तीसरी पंचवर्षीय योजना में श्रमिकों एवं प्रबन्धकों के बीच सहयोग को बढ़ाने के लिए प्रबन्ध में श्रमिकों की हिस्सेदारी पर जोर दिया गया। इसके लिए नए उद्योगों में अधिक से अधिक संयुक्त प्रबन्ध परिषदों की स्थापना पर बल दिया गया।

सन् 1961 में केन्द्रीय मन्त्रियों का सम्मेलन बुलाया गया। इस सम्मेलन में सार्वजनिक क्षेत्र के उद्योगों में और अधिक संयुक्त प्रबन्ध परिषदों की स्थापना करने पर जोर दिया गया। इन परिषदों की प्रगति तथा क्रियान्वयन हेतु एक त्रिपक्षीय समिति (Tripartite Committee) की स्थापना भी की गई थी। श्रम एवं रोजगार मन्त्रालय में भी इन परिषदों की प्रगति हेतु एक विशेष प्रकोष्ठ (Special Cell) की स्थापना की गई है।

हमारे देश में संयुक्त प्रबन्ध परिषदों की योजना सन् 1958 में ऐच्छिक रूप में शुरू की गई थी। जनवरी 1973 में इस प्रकार की परिषदें 80 सार्वजनिक एवं निजी क्षेत्र के संस्थानों में कार्यरत थी।¹ सन् 1970 के आरम्भ में इनकी संख्या सावजनिक तथा निजी क्षेत्र के संस्थानों में क्रमशः 46 तथा 85 थी।²

इन परिषदों ने कोई खास प्रगति नहीं की है। जिन संस्थानों में दोनों पक्षों—श्रम एवं प्रबन्धकों—में सहयोग रहा है वहाँ पर अच्छे परिणाम निकले हैं। संयुक्त प्रबन्ध परिषदों द्वारा अच्छे प्रकार से कार्य करने पर कई रूपों में लाभ प्राप्त हो सकते हैं जैसे—अच्छे औद्योगिक सम्बन्ध एक स्थायी श्रम शक्ति का प्रादुर्भाव, उत्पादकता में वृद्धि अपव्यय में कमी अधिक लाभ और दोनों पक्षों में पारस्परिक एकता आदि।

प्रबन्ध में श्रमिकों की हिस्सेदारी को सफल एवं प्रभावपूर्ण बनाने हेतु देश में सुदृढ़ श्रम संगठनों की आवश्यकता है। हमारे देश में अभी इसकी कमी पायी जाती है। इससे मालिक भी इनमें रुचि नहीं लेते हैं। जिन संस्थानों में औद्योगिक सम्बन्ध अच्छे नहीं हैं और श्रम मालिक समितियों (Works Committees), शिकायत निवारण पद्धति और श्रम सघों की मान्यता का अभाव पाया जाता है वहाँ इन परिषदों की सफलता असम्भव है। इस प्रकार इनकी सफलता के लिए दोनों पक्षों का सहयोग होना आवश्यक है।

प्रबन्ध में श्रमिकों की हिस्सेदारी की वास्तविक सफलता के लिए यह आवश्यक है कि दोनों पक्षों में सहयोग हो और वे एक दूसरे के अधिकारों एवं कर्तव्यों को

1 India 1975, p 296

2 Agnihotri V Industrial Relations in India, p 85

समर्थें। राष्ट्रीय श्रम आयोग (National Commission on Labour) के अनुसार विभिन्न उद्योगों के इकाई स्तर पर जो द्विपक्षीय समितियाँ (Bipartite Committees) जैसे उत्पादन समितियाँ, श्रम-मालिक समितियाँ (Production Committees, Works Committees) आदि के साथ-साथ सयुक्त परिषदों की स्थापना से कोई विशेष लाभ प्राप्त नहीं होता है। इसलिए इन द्विपक्षीय समितियों को सयुक्त प्रबन्ध परिषदों (JMCs) में मिला देना चाहिए। लेकिन आयोग के कुछ सदस्यों ने इससे प्रसन्नता प्रकट की क्योंकि श्रम-मालिक समितियाँ विधान के अन्तर्गत बनायी जाती हैं जबकि सयुक्त प्रबन्ध समितियों में कोई विधान नहीं होता है। ये ऐच्छिक आधार पर बनाई जाती हैं। अतः सयुक्त प्रबन्ध परिषदों की सफलता के लिए प्रगतिशील नियोजक, सुदृढ़ श्रम संगठन की आवश्यकता है। इसलिए इन्हे चुनाव के आधार पर कुछ चुने हुए उद्योगों में ही लागू करना चाहिए। इन परिषदों की स्थापना के पूर्व समाजवादी समाज की स्थापना हेतु औद्योगिक प्रजातन्त्र (Industrial Democracy) की स्थापना की जानी चाहिए।

1 जुलाई, 1975 को घोषित 20 सूची कार्यक्रम में भी प्रबन्ध में श्रमिकों को भागीदारी देने हेतु प्रभावपूर्ण कदम उठाए गए हैं। इससे निजी तथा सार्वजनिक क्षेत्र के उद्योगों में उच्च प्रबन्धकीय स्तर से निम्न कारखाना स्तर तक श्रमिकों को भागीदार बनाए जाने की घोषणा की गई है। हाल ही में राजस्थान सहित चार प्रान्तों में सार्वजनिक क्षेत्र के उद्योगों में श्रमिकों की हिस्सेदारी का मूल्यांकन करने हेतु मुख्य मन्त्रियों की अध्यक्षता में एक समिति का गठन किया गया है।¹

राष्ट्रीय शीर्षस्थ संगठन (National Apex Body) ने मुख्य उद्योगों में राष्ट्रीय औद्योगिक समितियों की स्थापना करने का निश्चय किया है। ये समितियाँ श्रम सम्बन्धी के अन्य मामलों के अतिरिक्त उद्योग में श्रमिकों की हिस्सेदारी की योजना को क्रियान्वयन करने का कार्य करेंगी। इस प्रकार की समितियाँ सूती वस्त्र, राष्ट्रीय सूती वस्त्र निगम (NTC), सीमेन्ट, इंजीनियरिंग और रासायनिक उद्योगों में पहले ही स्थापित कर दी गई हैं।²

1 राष्ट्रज्ञ, फरवरी 26, 1976

2 Hindustan Times, March 18, 1976

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन : संक्षिप्त इतिहास, संगठन, कार्य, सफलतायें; भारत और अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन

(International Labour Organisation Brief History,
Constitution, Organisation, Functions, Achievements;
India and International Labour Organisation)

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन प्रथम महायुद्ध के अन्त में वर्साइल्स की संधि (Treaty of Versailles) का परिणाम है। इस सन्धि का उद्देश्य शान्ति बनाए रखना था। लेकिन शान्ति की स्थापना करने हेतु सामाजिक न्याय भी प्रदान करना आवश्यक है। अतः शान्ति बनाए रखने के लिए अन्तर्राष्ट्रीय श्रम दशाग्रो के नियमन एवं उनके संरक्षण की व्यवस्था होना आवश्यक है। अतः श्रम की दशाग्रो को सुधारने के लिए एक स्थाई संगठन की स्थापना करने की आवश्यकता महसूस की गई।

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के आधारभूत सिद्धान्त (Fundamental Principles of the ILO)

जिन सिद्धान्तों पर अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन आधारित है वे 'श्रमिक चाटर' में दिए गए हैं। ये निम्नलिखित हैं—

- (1) श्रम को व्यापार की वस्तु नहीं समझना चाहिए।
- (2) श्रमिकों और मालिकों को सभी प्रकार के वैधानिक उद्देश्यों की पूर्ति हेतु संधि बनाने के अधिकारों को मान्यता प्रदान की जानी चाहिए।
- (3) देश और समयानुसार उचित प्रकार के जीवन स्तर को बनाए रखने के लिए श्रमिकों को पर्याप्त मजदूरी के भुगतान की व्यवस्था की जानी चाहिए।
- (4) प्रतिदिन 8 घण्टे के कार्य और सप्ताह में 48 घण्टे के कार्य के सिद्धान्त को उन सभी जगह लागू किया जाना चाहिए जहाँ ये अभी लागू नहीं हैं।
- (5) सप्ताह में कम से कम 24 घण्टे का अवकाश मिलना चाहिए।
- (6) बालकों से काम लेना समाप्त करना चाहिए और किशोरों के रोजगार पर रोकथाम होनी चाहिए, जिससे कि उनकी शिक्षा के बाध रहने के साथ-साथ उन्हें उचित रीति से शारीरिक विकास का अवसर भी मिल सके।

- (7) समान मूल्य के समान कार्यों के लिए स्त्री व पुरुष को समान पारिश्रमिक दिया जाना चाहिए ।
- (8) श्रम कानूनों के अन्तर्गत देश तथा विदेश के श्रमिकों में किसी प्रकार का भेद नहीं किया जाना चाहिए ।
- (9) श्रम कानूनों के क्रियान्वयन एवं निरीक्षण की पद्धति के अन्तर्गत अधिकारियों की नियुक्तियाँ की जानी चाहिए । इनमें स्त्रियों को भी शामिल किया जाना चाहिए ।

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के पूर्व श्रम दशाओं का नियमन (International Regulations of Labour Conditions Before the ILO)

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) की स्थापना सन् 1919 में की गई थी । इंग्लैण्ड में रॉबर्ट ओपन लव फाँल के कुछ पर्यवसायियों ने श्रम दशाओं को नियमित करने हेतु अन्तर्राष्ट्रीय स्तरों के निर्धारण पर जोर दिया गया था । समय समय पर विभिन्न श्रम विधान सभों की स्थापना की गई थी । सन् 1800 से सन् 1890 की अवधि में श्रम के सरक्षण के विषय में निम्न विषयों पर सहमति प्रकट की गई—

- (1) औद्योगिक रोजगार में बच्चों को न्यूनतम आयु 14 वर्ष रखी गयी ।
- (2) कार्यों के घण्टों का नियमन ।
- (3) साप्ताहिक ।
- (4) स्त्रियों और किशोरों को रात्रि में कार्य करने पर प्रतिबन्ध ।
- (5) श्रमिकों की उनके व्यवसाय सम्बन्धी जोखिमों से रक्षा करना ।

सन् 1890 से 1920 की अवधि में अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के समर्थकों ने निम्न सिद्धान्तों पर सहमति प्रकट की—

- (1) श्रम विधानों में अन्तर्राष्ट्रीय स्तर पर विचार विनिमय करना ।
- (2) विभिन्न व्यावसायिक बीमारियों (Occupational Diseases) से श्रमिकों की सुरक्षा ।
- (3) विदेशी तथा देश के श्रमिकों के साथ सामाजिक बीमा के अन्तर्गत समान व्यवहार किया जाना चाहिए ।
- (4) स्त्रियों एवं बच्चों के दिन के कार्य की सीमा निर्धारण करना ।
- (5) बेरोजगारी की समस्या ।
- (6) बच्चों के जन्म-पूर्व एवं पश्चात् स्त्रियों को रोजगार ।
- (7) नाबिकों की रक्षा ।

इस संगठन की स्थापना के पूर्व भी कई श्रम समस्याओं पर विचार किया जाता था । लेकिन इस संगठन की स्थापना के पश्चात् से श्रम समस्याओं को नियमित रूप से एक अन्तर्राष्ट्रीय स्तर पर विचार-विमर्श के लिए रखा जाता है और अन्तर्राष्ट्रीय प्रमाण (International Standards) निर्धारित किए जाते हैं जिससे विभिन्न देशों में श्रमिकों की दशाओं को सुधारा जा सकता है । अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन

द्वारा कई लोक सम्मतियों (Conventions) एवं सिफारिशों को स्वीकार किया जाता है जिसे सदस्य राष्ट्रों द्वारा स्वीकार किया जाता रहा है।

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के उद्देश्य (Objects of the I L O)

हमारे महायुद्ध काल में राष्ट्रों का सघ (League of Nations) समाप्त हो ही हो गया था। इस अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के उद्देश्यों एवं लक्ष्यों की परिभाषा द्वारा दी गई थी। सन् 1944 में अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन (International Labour Conference) में फिलाडेल्फिया की घोषणा (Declaration of Philadelphia) की गई। इसमें निम्न कार्यों को से विभिन्न उद्देश्यों की पूर्ति की घोषणा की गई थी—

- (1) पूर्ण रोजगार प्राप्त करना।
- (2) श्रमिकों के जीवन स्तर में वृद्धि करना।
- (3) श्रमिकों को प्रशिक्षण की सुविधाएँ प्रदान करना।
- (4) उचित मजदूरी एवं आरामदानी की व्यवस्था करना।
- (5) कार्य के घंटे एवं अन्य कार्य की दशाओं का निर्धारण करना।
- (6) सामूहिक सौद कारी के अधिकार को सम्पत्ता प्रदान करना।
- (7) श्रमिकों और मालिकों में आपसी सहयोग बढ़ाना।
- (8) सामाजिक सुरक्षा के उपायों का विस्तार करना।
- (9) श्रमिकों के कल्याणकारी कामों की व्यवस्था करना।
- (10) सभी श्रमिकों को शैक्षणिक एवं व्यावसायिक अवसरों में समानता प्रदान की जानी चाहिए।

इसी घोषणा के अन्तर्गत अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के आधारभूत सिद्धान्तों पर पुन विचार करके निम्न सिद्धान्त रखे गए—

- (1) श्रम एक वस्तु नहीं है।
- (2) उत्पत्ति के लिए बालने तथा संगठन होने की पूर्ण स्वतन्त्रता होनी चाहिए।
- (3) किसी भी जगह की दरिद्रता सभी जगह सम्पन्नता के लिए एक सतरा है।
- (4) आवश्यकताओं की पूर्ति हेतु युद्ध-स्तर पर कार्य करना होगा।

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन का संविधान (Constitution of the I L O)

इस संगठन के विभिन्न राष्ट्र सदस्य हैं जिनकी संख्या 124 है। प्रो सब्सना के अनुसार, 'इस प्रकार यह विभिन्न राष्ट्रों का संगठन है जो कि राष्ट्रों द्वारा प्राथिक सहायता प्राप्त करता है तथा प्रजातान्त्रिक आधारों पर सरकारों, मालिकों और श्रम संगठनों के प्रतिनिधियों द्वारा नियन्त्रित किया जाता है। इसका उद्देश्य विश्व के सभी देशों में सामाजिक न्याय की प्रतिष्ठा करना है और इस उद्देश्य की पूर्ति के लिए श्रमिकों तथा उनकी परिस्थितियों से सम्बन्धित तथ्यों का संकलन करता है। उनके लिए न्यूनतम अन्तर्राष्ट्रीय स्तर निर्धारित करता है और यह देखता है कि सदस्य राष्ट्र

मे इसके प्रस्ताव किस सीमा तक लागू किए जाने हैं।¹ हमारा देश प्रारम्भ से ही इस संगठन का सक्रिय सदस्य रहा है तथा 8 प्रमुख औद्योगिक देशों में से एक है। संगठन की कुल प्राय का 5 प्रतिशत से 7 प्रतिशत तक भारत ने अनुदान में दिया है। भारत का इस संगठन के बजट में अंशदान के रूप में 7वां स्थान प्राप्त है।

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सभा का संगठन (Organisation of the I L O)

यह संगठन तीन इकाइयों के माध्यम से कार्य करता है।

- (1) अन्तर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय (International Labour Office)
- (2) अन्तरंग सभा (Governing Body)
- (3) अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन (International Labour Conference)

1. अन्तर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय—यह अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन का सचिवालय है। इसके द्वारा विश्व सूचना केन्द्र तथा प्रकाशन गृह का कार्य किया जाता है। इसके द्वारा श्रम समस्याओं पर अनुसंधान एवं अध्ययन कार्य किया जाता है। इसमें विभिन्न देशों के विशेषज्ञ कार्य करते हैं। इनके ज्ञान, अनुभव एवं सलाह द्वारा सदस्य राष्ट्र लाभ उठाते हैं। इस कार्यालय का मुख्य अधिकारी डाइरेक्टर जनरल है। यह कार्यालय 'International Labour Review' नामक मासिक पत्रिका, 'Industry & Labour' नामक पत्रिका तथा अन्य पत्र-पत्रिकाएँ प्रकाशित करता है। भारत सहित 9 देशों में इसकी शाखाएँ खुली हुई हैं। अन्तर्राष्ट्रीय श्रम-संगठन की भारतीय शाखा दिल्ली में भी है। यह शाखा एक भोर सरकार, मालिकों एवं श्रमिकों में समन्वय बनाए रखती है तथा दूसरी ओर अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन से सम्बन्ध रखती है। श्रम सूचनाओं के सफाशोधन गृह (Clearing House) का कार्य करती है तथा श्रम एवं अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन की गतिविधियों के विषय में लाभ पूर्ण साहित्य का प्रकाशन भी किया जाता है। अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (I L O) की भारतीय शाखा को अप्रैल, 1970 से क्षेत्रीय कार्यालय (Area Office) में बदल दिया है। यह कार्यालय अब भारत, श्रीलंका, नेपाल और मालदिव द्वीपों में संगठन की गतिविधियों के लिए उत्तरदायी है। मार्च, 1972 से इस क्षेत्र कार्यालय के निदेशन पद पर ब्रिटेन के श्री गार्थर डेनिस ग्रेन्डर कार्य कर रहे हैं।²

2. अन्तरंग सभा (Governing Body)—यह संगठन की कार्यकारिणी परिषद् (Executive Council) है। यह कार्यालय के कार्य की सामान्य देखरेख करती है, इसके बजट का निर्धारण करती है। कार्य के प्रभावपूर्ण कार्यक्रमों हेतु नीति निर्धारण का उत्तरदायित्व भी इसी सभा का है। यह औद्योगिक एवं विशेषज्ञ समितियों की नियुक्तियाँ तथा उनके कार्यों के समन्वय का कार्य भी करती है। डाइरेक्टर जनरल का भी यही चुनाव करती है। यह सभा वर्ष में तीन बार होती है और इसके अध्यक्ष तथा उपाध्यक्ष हर वर्ष चुने जाते हैं। अध्यक्ष का चुनाव सरकारी

1. Saxena, R. C. : Labour Problems & Social Welfare, p 630

2. Ibid., 711.

प्रतिनिधियों द्वारा तथा उपाध्यक्ष का चुनाव श्रमिकों एवं मालिकों के प्रतिनिधियों द्वारा किया जाना है। प्रारम्भ में इसके सदस्यों की संख्या 32 थी। अब यह 48 है। इनमें सरकार, श्रमिकों एवं मालिकों का प्रतिनिधित्व क्रमशः 24 12 12 के अनुपात में है। 24 सरकारी प्रतिनिधियों में से 10 सदस्य औद्योगिक दृष्टि से महत्वपूर्ण राज्यों द्वारा नियुक्त किए जाते हैं। शेष 14 सदस्यों का चुनाव तीन वर्षों में एक बार होता है। श्रमिकों और मालिकों के प्रतिनिधियों का चुनाव तीन वर्षों के लिए किया जाता है। भारत प्रारम्भ से ही इसका स्थायी सदस्य रहा है।

नई अन्तरराष्ट्रीय सभा का चुनाव अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन (ILC) के 57वें अधिवेशन में जून, 1972 में हुआ था। यह तीन वर्षों (1972-75) के लिए हुआ था। भारत की ओर से श्री नवल एच. टाटा और श्री कान्ति मेहता क्रमशः नियोजकों एवं श्रमिकों के प्रतिनिधि चुने गए थे।¹

3. अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन (International Labour Conference) — यह श्रम एवं सामाजिक प्रश्नों के लिए विश्व संसद (World Parliament) का कार्य करता है। यह सम्मेलन प्रतिवर्ष एक बार होता है। प्रत्येक सदस्य राष्ट्र प्रतिवर्ष चार प्रतिनिधि भेजता है। इनमें दो सरकार, एक-एक श्रमिकों और मालिकों के प्रतिनिधि होने हैं। इन प्रतिनिधियों को मत देने की पूर्ण सुविधा रहती है। अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन श्रम संधियों के अन्तर्राष्ट्रीय संगठनों के प्रतिनिधियों को भी सम्मेलन में उपस्थित होने की छूट दी जाती है। सरकार, श्रमिक एवं मालिकों के प्रतिनिधियों को स्वतन्त्रतापूर्वक मतदान देने की छूट है। यह संगठन की नीति निर्धारण का कार्य भी करती है। यह अभिसमय एवं प्रस्तावों (Conventions and Recommendations) के रूप में अन्तर्राष्ट्रीय श्रम स्तरों (International Labour Standards) की स्थापना का कार्य करता है। इन अभिसमयों (Conventions) और सिफारिशों (Recommendations) को सामूहिक रूप से अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संहिता International Labour Code के नाम से पुकारा जाता है। यह प्रतिवर्ष संगठन के बजट निर्धारण का कार्य भी करता है तथा संगठन के वर्तमान एवं भावी कार्यक्रमों का निर्धारण भी करता है।

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन (ILC) के 54वें अधिवेशन में उस समय भारत के राष्ट्रपति श्री बी. वी. गिरि ने जून, 1970 में भाग लिया था। श्री गिरि ने निर्धन व धनी व्यक्तियों एवं राष्ट्रों के बीच विद्यमान अन्तर को पाटने पर जोर दिया। इसके साथ ही रोजगार में वृद्धि करने हेतु विकासशील देशों में अनापह्न तकनीकी एवं रोजगारोन्मुख कृषि औद्योगिक कार्यक्रम अपनाने पर भी बल दिया गया। इस सम्मेलन का 58वां अधिवेशन सन् 1973 में हुआ था। अन्तर्राष्ट्रीय सम्मेलन का 60वां अधिवेशन जून, 1975 में हुआ। इस सम्मेलन में महिलाओं को संपान प्रवर्तन प्रदान करने सम्बन्धी महत्वपूर्ण प्रस्ताव पास किए गए। इसमें महिलाओं को

समान कार्य हेतु समान वेतन, प्रशिक्षण एवं मार्गदर्शन में समान अवसर देने पर जोर दिया है। इस हेतु सभी श्रम कानूनों में परिवर्तन करने पर बल दिया है।¹

अभिसमय एवं सिफारिशें

(Conventions and Recommendations)

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन में प्रतिनिधियों के दो तिहाई मतों से प्रस्तावों को दो रूपों में ग्रहण करने का निर्णय लिया जाता है—

1. सिफारिशों (Recommendations) के रूप में प्रस्ताव सदस्य राष्ट्रों को भेजे जाते हैं जिससे राष्ट्रीय विधान में इनका उपयोग किया जा सके।

2. अन्तर्राष्ट्रीय अभिसमयों (International Conventions) का प्राकृतिक भेजना जिसे कि सदस्य राष्ट्र प्रमाणित (Ratify) कर सके।

दोनों ही रूपों में सदस्य राष्ट्र इस सम्मेलन की समाप्ति के 18 महीने के अन्दर-अन्दर जो भी विषय हो उसे अपने देश की ससद् के सम्मुख पेश करें और इस पर कानून बनाएँ अथवा किसी अन्य रूप में इसका क्रियान्वयन करे। इस सम्बन्ध में प्रत्येक सदस्य राष्ट्र द्वारा एक वार्षिक प्रतिवेदन अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (I.L.O.) को भेजना पड़ता है। इसमें अभिसमयों तथा सिफारिशों के विषय में बताना पड़ता है। किसी भी अभिसमय (Convention) को स्वीकार करने के पूर्व उसे निश्चित करना पड़ता है और उसके पश्चात् उसका क्रियान्वयन किया जाता है। इसके स्वीकार करने के पश्चात् क्रियान्वयन में कमी होने पर श्रमिकों अथवा नियोजकों द्वारा इसकी शिकायत की जा सकती है। इस प्रकार प्रत्येक सदस्य राष्ट्र को अभिसमय को स्वीकार करने प्रवृत्ति रहने की पूर्ण स्वतन्त्रता रहती है।

ये अभिसमय एवं सिफारिशें अन्तर्राष्ट्रीय स्तर पर श्रम प्रमाणों (Labour Standards) का निर्धारण करती हैं जिससे श्रम विधान बनाए जाते हैं। इनका स्वीकार करना एक लम्बे विचार विमर्श तथा तथ्यों की जाँच करने के पश्चात् होता है। विभिन्न अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलनों में कई अभिसमयों तथा सिफारिशों को ग्रहण किया गया है। अब तक 126 अभिसमयों तथा 127 सिफारिशों को स्वीकार किया गया है। इन अभिसमयों और सिफारिशों में कार्य के घटे, सवेतन छुट्टियाँ, स्त्रियों का कार्य, बच्चों का संरक्षण, औद्योगिक दुर्घटनाओं से बचाव एवं क्षतिपूर्ति, बेरोजगारी, बीमारी, वृद्धावस्था एवं मृत्यु हेतु बीमा, न्यूनतम मजदूरी, मजदूरी निर्धारण व्यवस्था रोजगार नीति, श्रम निरीक्षण, योजित सम्बन्ध, खानों में रोजगार, सहायिता, नाविकों की दशाएँ, मछुए आदि शामिल किए गए हैं। किसी भी अभिसमय को स्वीकार करते समय उसको पूर्ण रूप से स्वीकार किया जाता है। सिफारिश (Recommendation) को विधिवत् रूप से निश्चित या प्रमाणित नहीं किया जाता है। यह केवल सदस्य राष्ट्रों के मार्गदर्शन का कार्य करती है जिसे देश के अन्विधान में भी स्थान दिया जा सकता है।

जून 1973 तक अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन के विभिन्न अधिवेशनों में 138 अभिसमय एवं 140 मिकारिशों को ग्रहण किया है।¹

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) संयुक्त राष्ट्र सच (UNO) की एक विशिष्ट संस्था है। अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन की कई समितियाँ भी हैं। इस संगठन का कार्य औद्योगिक समितियाँ तथा इसी प्रकार की संस्थाओं जैसे विशेषज्ञ एवं पर-ज्वहार समितियाँ, प्रादेशिक सम्मेलन, परामर्श दाताओं की सूची और अन्य विशेष सभाओं एवं सम्मेलनों आदि माध्यम में भी चलाया जाता है। इस संगठन द्वारा कई उद्योगों में औद्योगिक समितियाँ (Industrial Committees) बनाई गई हैं जैसे—कोयला खानों, अन्तर्देशीय यातायात, लोहा एवं स्पात, चानु व्यापार, सूती वस्त्र, भवन, सिविल इंजीनियरिंग और मार्बेजनिंग कार्य, तेल उत्पादन, रासायनिक उद्योग और हागान आदि। ये समितियाँ त्रिपक्षीय (Tripartite) हैं जिनमें सरकार, मालिकों और श्रमिकों के दो-दो प्रतिनिधि शामिल किए जाते हैं।

प्रादेशिक श्रम सम्मेलन और अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (Regional Labour Conferences & the I L O)

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन द्वारा एशियाई देशों में प्रादेशिक सम्मेलनों का आयोजन किया जाता है। अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (I L O) के सविधान के अन्तर्गत अभिसमयों (Conventions) और मिकारिशों के निर्धारित करते समय विभिन्न देशों की जनबाधु औद्योगिक संगठन के विकास एवं अन्य विशेष परिस्थितियों को ध्यान में रखते हुए परिवर्तन किया जा सकता है। इसके लिए एशियाई देशों में प्रादेशिक श्रम सम्मेलन समय-समय पर आयोजित किए गए हैं। प्रारम्भ के वर्षों में कई कारणों से इस प्रकार के सम्मेलनों का आयोजन नहीं किया जा सका। अमेरिकी राज्यों के प्रादेशिक श्रम सम्मेलन (Regional Labour Conferences of the American States) सन् 1936 एवं सन् 1939 में हुए।

सन् 1944 में फिलाडेल्फिया सम्मेलन में यह प्रस्ताव पास किया गया कि एशियाई प्रादेशिक श्रम सम्मेलन (Asian Regional Labour Conference) बुलाया जाए। सर्वप्रथम इस प्रकार का सम्मेलन सन् 1947 में भारत सरकार ने नई दिल्ली में बुलाया। इस सम्मेलन में अफगानिस्तान, आस्ट्रेलिया, ब्रह्मा, श्री लंका, कोचीन चीन, फ्रांस, इंग्लैण्ड, मलाया, इण्डो चीन, नीदरलैण्ड, न्यूजीलैण्ड, स्पान, मियापुर, भारत और पाकिस्तान के प्रतिनिधि-मण्डलों ने भाग लिया। इस सम्मेलन में 23 प्रस्तावों को पास किया गया। जिनमें सामाजिक सुरक्षा, श्रम नीति, उत्पादक दक्षता, कृषि उत्पादन और सहकारी प्रणाली का महत्त्व, रोजगार सेवाएँ, परिवार बजट जाँच, अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के एशियाई कार्य में वृद्धि, त्रिपक्षीय व्यवस्था एवं अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के सामाजिक उद्देश्य आदि थे।

दूसरा एशियाई प्रादेशिक सम्मेलन (Second Asian Regional Conference) सन् 1950 में श्रीलंका में हुआ। भारत ने एक त्रिपक्षीय प्रतिनिधि मण्डल भेजा जिसने एशियाई कार्य में वृद्धि करने हेतु प्रस्ताव पास किए। अन्तरग सभा (Governing Body) में एशियाई प्रतिनिधित्व, तकनीकी सहायता, श्रम निरीक्षण, सहकारिता, आन्दोलन श्रमिकों का कल्याण, कृषि श्रमिकों और उनकी मजदूरी, मानव शक्ति संगठन इत्यादि प्रस्तावों को ग्रहण किया गया।

तीसरा एशियाई प्रादेशिक सम्मेलन (Third Asian Regional Conference) सन् 1953 में टोकियो में हुआ। अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (I L O) के डाइरेक्टर जनरल की रिपोर्ट पर विचार किया गया। इस सम्मेलन में तीन विषयों पर विचार किया गया और प्रस्ताव पास किए गए। इनमें एशियाई देशों में मजदूरी नीति, श्रमिकों की आवास समस्याएँ और किशोर श्रमिकों का संरक्षण आदि मुख्य प्रस्ताव थे।

चतुर्थ एशियाई प्रादेशिक सम्मेलन (Fourth Asian Regional Conference) सन् 1957 में भारत में नई दिल्ली में हुआ। इसमें एशियाई देशों में छोटे पैमाने और हस्तकला उद्योगों की श्रम एवं सामाजिक समस्याएँ, बंटाइदारों, कृषकों तथा ग्राम्य कृषि श्रमिकों के जीवन एवं कार्य की दशाएँ और श्रम प्रबन्ध सम्बन्ध आदि पर विचार किया गया।

पाँचवाँ एशियाई प्रादेशिक सम्मेलन (Fifth Asian Regional Conference) मेलबोर्न में सन् 1962 में हुआ। इस सम्मेलन में निम्न प्रस्ताव पास किए गए—

- (1) मानव शक्ति साधनों के अपव्यय को रोक कर रोजगार को प्रोत्साहन देना और आर्थिक विकास के लिए मानवीय साधनों का अधिकतम उपयोग करना।
- (2) व्यावसायिक प्रशिक्षण एवं प्रबन्ध विकास।
- (3) श्रम प्रबन्ध सम्बन्धों को सुधारने एवं विवादों के निपटारे हेतु सरकारी सेवाएँ।

भारत अपने प्रतिनिधि मण्डल को नहीं भेज सका क्योंकि चीनी आक्रमण से देश में सकटकालीन स्थिति लाभू थी।

सन् 1966 में एशियाई श्रम मन्त्रियों का एक सम्मेलन मनीला में सम्पन्न हुआ। इस सम्मेलन में 13 देशों द्वारा प्रतिनिधित्व किया गया। इस सम्मेलन में श्रम कल्याण, मानव शक्ति नियोजन एवं आर्थिक विकास आदि विषयों पर एशियाई देशों द्वारा पारस्परिक परामर्श एवं सहायता देने की आवश्यकता पर विचार किया गया।

छठा एशियाई प्रादेशिक सम्मेलन टोकियो में 2 सितम्बर से 13 सितम्बर, 1968 तक अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन द्वारा आयोजित किया गया। भारत की ओर से त्रिपक्षीय प्रतिनिधि मण्डल का नेतृत्व केन्द्रीय श्रम मन्त्री ने किया। इस सम्मेलन का मुख्य निर्युंय एशियाई देशों में उत्पादन रोजगार प्रदान करने हेतु एशियाई मानव शक्ति योजना (Asian Manpower Development Plan) का निर्माण एवं लागू करना था।

सानवां एशियाई प्रादेशिक सम्मेलन ईरान की राजधानी तेहरान में 4 नवम्बर से 15 नवम्बर, 1971 तक हुआ। इस सम्मेलन में एशियाई देशों से मानव शक्ति योजना के प्रभावपूर्ण क्रियान्वयन करने हेतु उनके सहयोग की अपेक्षा की गई। साथ ही विकसित देशों को इस उद्देश्य हेतु सहायता देने की ओर भी उनका ध्यान आकर्षित किया गया। नियोजित एवं श्रमिक संघों के संगठन पर पूर्ण रूप से प्रतिबन्ध हटाने की भी सिफारिश की गई। विभिन्न अभिसमयों एवं सिफारिशों को ग्रहण करने पर भी जोर दिया गया।

जिनीवाईन्स सरकार के अथक प्रयासों से एशियाई देशों के श्रम मन्त्रियों के सम्मेलन भी मनीला में सन् 1966 से निरन्तर हो रहे हैं। चौथा सम्मेलन अक्टूबर 1973 में हुआ था।

मार्च 1971 में नई दिल्ली में अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन की समीक्षा जनसभा और परिवार नियोजन पर हुई तथा नवम्बर 1971 में औद्योगिक सम्बन्ध तथा ग्रामीण समस्याओं एवं विकास विषय पर भी समीक्षा नई दिल्ली में हुई।

इनके अतिरिक्त अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन द्वारा विभिन्न एशियाई देशों में कई मिशन सम्मेलनों हेतु तथ्य संग्रह करने सहकारिता ग्रान्दोलन का अध्ययन सामाजिक सुरक्षा पर सलाह देना मानव शक्ति उत्पादकता प्रशिक्षण आदि विषयों में तकनीकी सहायता देने की आवश्यकता को जांच करना आदि हेतु भेजे गए। विभिन्न एशियाई देशों हेतु छानवृत्तियाँ भी दी गईं।

एशियाई श्रमियों के लिए अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन द्वारा व्यावसायिक प्रशिक्षण पाठ्यक्रम भी शुरू किए गए हैं। सन् 1949 में भारत में बैंगलोर में एशियाई मानव शक्ति क्षेत्र कार्यालय की स्थापना की गई है। यह कार्यालय एशियाई एवं सूदूर पूर्वी देशों में तकनीकी प्रशिक्षण कार्यक्रमों हेतु तकनीकी सहायता प्रदान करता है। इसके द्वारा तकनीकी प्रशिक्षण पर अनुसंधान एवं सूचना केन्द्र का कार्य भी किया जाता है। उद्योग में प्रशिक्षण (Training within Industry) के दो सत्र भारतीयों के लिए आयोजित किए जा चुके हैं।

भारत सरकार को तकनीकी सलाह एवं विभिन्न समस्याओं में अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन द्वारा मदद भी दी गई है। सन् 1953 में कर्माचारी राज्य बीमा योजना के संगठन तथा चिकित्सा लाभों के विषय में तीन विशेषज्ञों की सेवाएँ भारत को प्राप्त हुईं।

प्रादेशिक सम्मेलनों का बड़ा महत्त्व है क्योंकि विभिन्न देशों की आर्थिक सामाजिक एवं भौगोलिक परिस्थितियाँ भिन्न भिन्न हैं। इन परिस्थितियों के अनुसार ही अभिसमयों (Conventions) और सिफारिशों (Recommendations) में परिवर्तन करके ग्रहण किया जाता है।

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन अभिसमय और भारत
(I L O Conventions and India)

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन द्वारा समय-समय पर विभिन्न अभिसमयों और सिफारिशों की सदस्य राष्ट्रों द्वारा स्वीकार करने के लिए प्रस्ताव पास किए गए।

जनवरी, 1974 तक अन्तर्राष्ट्रीय धर्म संगठन द्वारा 134 अभिसमयों (Conventions) को प्रहण किया गया है। 124 सदस्य देशों द्वारा 3987 की सख्या में इनको स्वीकार किया है जिनका औसत प्रति सदस्य राष्ट्र 32 है। भारत ने 3॥ अभिसमयों को स्वीकार किया है जो कि लगभग औसत के बराबर है।¹ भारत द्वारा स्वीकृत अभिसमयों को विषयानुसार प्रस्तुत किया जा सकता है—

क्र.सं.	विषय	अन्तर्राष्ट्रीय धर्म संगठन द्वारा प्रहण अभिसमयों की सख्या	भारत द्वारा स्वीकृत अभिसमय की सख्या
1	मान्य अधिकार	8	4
2	धर्म प्रयासन	4	1
3	मानवीय साधनों का विकास	5	2
4	रोजगार की सामान्य दशाएँ	26	3
5	औद्योगिक सम्बन्ध	—	—
6	शिशुओं एवं नवयुवकों का रोजगार	12	3
7	महिलाओं को रोजगार	6	4
8	औद्योगिक सुरक्षा, स्वास्थ्य एवं कल्याण	9	2
9	सामाजिक सुरक्षा	20	4
10	प्रवासिता	3	1
11	समुद्र सम्बन्धी	34	3
12	घरेलू व जन जाति जनसख्या	6	1
13	सामाजिक नीति (सामान्य)	2	—
14	बायान	1	—
	कुल योग	136	28

Source—1 I. O. Conventions & India by N. Vasdhyathan, 1975, p. 51

अभिसमयों में समय-तरह के अनुसार स्वीकृति

क्र.सं.	वर्ष	अन्तर्राष्ट्रीय धर्म संगठन द्वारा प्रारित अभिसमयों की सख्या	भारत द्वारा स्वीकृत अभिसमयों की सख्या
1	1919-28	26	11
2	1929-38	37	4
3	1939-48	27	2
4	1949-58	21	8
5	1959-68	17	5
6	1969-73	10	—
	कुल योग	138	30

Source—1 I. O. Conventions & India by N. Vasdhyathan, 1975, p. 35

1 I. L. O. Conventions & India by N. Vasdhyathan, 1975, p. 34

पूर्वोक्त तालिका को देखने पर पता चलता है कि अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सगठन द्वारा ग्रहण की गई अभिममयो की सख्या भी घट रही है तथा भारत द्वारा स्वीकृत अभिममयो की सख्या भी उत्तरोत्तर घट रही है। इससे यह निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सगठन के अभिममयो का भारत के श्रम विधान पर कोई प्रत्यक्ष महत्वपूर्ण प्रभाव नहीं पड़ रहा है। यह अप्रत्यक्ष रूप से ही प्रभावित हो रहा है।

कुछ मुख्य अभिसमय निम्न प्रकार से हैं—

- (1) कार्य के घण्टे (Hours of Work) सम्बन्धी अभिसमय में प्रतिदिन 8 घण्टे तथा साप्ताहिक 48 घण्टा रखे गए हैं। यह सन् 1919 में स्वीकार किए गए।
- (2) रात्रि में महिला श्रमिकों के रोजगार पर प्रतिबन्ध लगाया गया।
- (3) बाल श्रमिकों के रात्रि कार्य पर रोक लगाई गई। 14 वर्ष से कम आयु के श्रमिकों को रोजगार नहीं दिया जाएगा।
- (4) कृषि श्रमिकों को सगठन के अधिकार प्रदान किए गए।
- (5) साप्ताहिक छुट्टी सम्बन्धी अभिसमय।
- (6) समुद्र पर नियोजित बालकों एवं किशोर श्रमिकों की अनिवार्य चिकित्सा।
- (7) व्यावसायिक बीमारियों हेतु श्रमिकों की क्षतिपूर्ति।
- (8) राष्ट्रीय एवं विदेशी श्रमिकों को दुर्घटना में क्षतिपूर्ति देने में समानता।
- (9) जहाज के मालिकों और श्रमिकों के बीच समझौता सम्बन्धी अभिसमय।
- (10) जलपानों द्वारा ढोये जाने वाले भारी पैकिटों पर भार प्रकट करना।
- (11) जहाजों पर भार चढ़ाने तथा उतारने पर दुर्घटना होने पर क्षतिपूर्ति।
- (12) रात्रि में महिला श्रमिकों के रोजगार पर प्रतिबन्ध।
- (13) खानों के अन्दर महिला श्रमिकों के रोजगार पर प्रतिबन्ध।
- (14) श्रम निरीक्षण सम्बन्धी अभिसमय।
- (15) रात्रि में किशोरों को रोजगार न देना।
- (16) न्यूनतम मजदूरी निर्धारण सम्बन्धी अभिसमय।
- (17) न्यूनतम आयु सम्बन्धी अभिसमय।
- (18) पुरुषों एवं महिला श्रमिकों को कार्य के लिए समान मजदूरी देना।
- (19) रोजगार सेवा के सगठन सम्बन्धी अभिसमय।
- (20) रोजगार एवं व्यवस्था सम्बन्धी विभेदकारी अभिसमय।
- (21) सशोचित श्रमिक क्षतिपूर्ति (व्यावसायिक बीमारियाँ) सम्बन्धी अभिसमय।
- (22) सामाजिक सुरक्षा में राष्ट्रीय तथा गैर-राष्ट्रीय श्रमिकों को समानता का व्यवहार सम्बन्धी अभिसमय।

इन अभिसमयों के कारण कारखाना अधिनियम में कार्य के घण्टों, रात्रि में महिला-श्रमिकों को रोजगार और साप्ताहिक छुट्टियाँ आदि में संशोधन किया गया। इसी प्रकार भारत में अन्य अधिनियमों जैसे भारतीय खान अधिनियम, रेल्वे अधिनियम और श्रमिक क्षतिपूर्ति अधिनियम में संशोधन किए गए।

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सङ्गठन और श्रम विधान (International Labour Organisation & Labour Legislation)—भारतीय श्रम विधान पर अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सङ्गठन का काफी प्रभाव पड़ा है। कई बार इस सङ्गठन द्वारा प्रस्तावित अभिसमयों (Conventions) को भारत ने स्वीकार किया है तथा इनसे कई अधिनियमों में भी संशोधन किए गए हैं। शाही श्रम आयोग, 1931 (Royal Commission on Labour) के अनुसार अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सङ्गठन द्वारा भारतीय श्रम विधान को प्रत्यक्ष अथवा अप्रत्यक्ष रूप से प्रभावित किया है। इससे श्रम मामलों को लेकर काफी सामाजिक प्रगति को प्रोत्साहन मिला है। जिन अभिसमयों को अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सङ्गठन द्वारा प्रस्तावित किया है और भारत ने उन्हें स्वीकार भी नहीं किया है फिर भी उनका प्रभाव बड़ी माथा में श्रम विधान पर पड़ा है। उदाहरणार्थ क्षतिपूर्ति अधिनियम 1923, कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम 1948, न्यूनतम मजदूरी अधिनियम 1948, कारखाना अधिनियम 1948, खान अधिनियम 1952 आदि कई श्रम विधानों के पास होने तथा उनमें समय-समय पर संशोधन करने का कारण अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सङ्गठन का अभिसमयों तथा सिफारिशों के रूप में रहे गए प्रस्तावों का परिणाम है। मातृत्व लाभ अधिनियम 1961 भी इसी का परिणाम है। राशि में स्त्रियों तथा बालकों के रोजगार पर प्रतिबन्ध न्यूनतम आयु निश्चित करना, न्यूनतम बायें के घण्टे निर्धारित करना, सवेतन सुविधाएँ, औद्योगिक बीमारियों व दुर्घटनाओं में श्रमिकों को क्षतिपूर्ति देना खानों के अन्दर महिला श्रमिकों के कार्य पर प्रतिबन्ध भारतीय रेल अधिनियम में संशोधन करके कार्य के घण्टों तथा साप्ताहिक अवकाश का निर्धारण आदि भी अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सङ्गठन का परिणाम है।

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सङ्गठन और श्रम संघ आन्दोलन (International Labour Organisation & Trade Union Movement)—भारतीय श्रम संघ आन्दोलन को अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सङ्गठन (I.L.O.) ने प्रभावित किया है। भारतीय श्रम संघ आन्दोलन के इतिहास से हमें पता चलता है कि प्रथम महायुद्ध काल (1914-18) तथा उसके पश्चात् से इस आन्दोलन को तीव्र गति प्रदान करने में अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सङ्गठन की स्थापना (1919) ने भी महत्वपूर्ण योगदान दिया है। इसकी स्थापना से श्रमिकों में सुरक्षा एवं एकता की भावना जाग्रत हुई है। श्रमिक वर्ग में अपने अधिकारों एवं उत्तरदायित्वों के बारे में चेतना उत्पन्न हुई। अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन (I.L.C.) में श्रमिक संघों के प्रतिनिधि मण्डल जाने लगे और इससे उनकी असहाय अवस्था घाली भावना धीरे-धीरे समाप्त होने लगी। हमारे देश में प्रारम्भ में राष्ट्रीय स्तर के श्रम सङ्गठनों का निर्माण अन्तर्राष्ट्रीय सङ्गठनों में श्रमिकों के प्रतिनिधित्व करने हेतु किया गया। श्रम संघवाद के विषय में प्रशिक्षण हेतु भारतीय श्रमिक विभिन्न देशों में गए। इसके अतिरिक्त श्रम संघवाद में अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सङ्गठन (I.L.C.) के विशेषज्ञों की सेवाएँ भी प्राप्त हुईं। भारत में सर्वप्रथम वर्ष 1947 में नई दिल्ली में एशियाई श्रम संघों का प्रादेशिक सम्मेलन हुआ। इससे भी भारतीय श्रम संघ आन्दोलन को प्रेरणा मिली।

इस अन्तर्राष्ट्रीय संगठन द्वारा श्रमिकों, मालिकों और सरकार के प्रतिनिधियों के माध्यम से सामाजिक न्याय पर आधारित विश्व शान्ति की स्थापना हुई है। यह अन्तर्राष्ट्रीय संगठन निम्न तीन रूपों में महत्वपूर्ण कार्य कर रहा है—

- (1) श्रमिकों की दशाओं में सुधार करना,
- (2) जीवन स्तर में उन्नति करना,
- (3) आर्थिक एवं सामाजिक स्थिरता को प्रोत्साहन देना।

यह संगठन एक तथ्य अन्वेषण संस्था के रूप में कार्य करता है। विभिन्न सामाजिक एवं श्रम विषयों पर अन्तर्राष्ट्रीय स्तर पर अध्ययन करता है और इस विषय में व्यावहारिक सूचनाओं को प्रकाशित किया जाता है। विभिन्न श्रम समस्याओं को किस प्रकार हल किया जाए इस विषय पर विभिन्न राष्ट्रों के विशेषज्ञ तथा सरकार, मालिक व श्रमिकों के प्रतिनिधियों के विचारों को प्रकाशित किया जाता है। कुशल मानव शक्ति, बेरोजगारी, अर्द्ध-बेरोजगारी, श्रम नियोजन, श्रमिकों के श्रम संध बनाने के अधिकार, सामाजिक सुरक्षा कार्य की दशाएँ एवं औद्योगिक कल्याण आदि से सम्बन्धित महत्वपूर्ण समस्याओं पर विचार करके रिपोर्टें प्रकाशित की जाती हैं।

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय जो कि अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन का एक स्थायी सचिवालय है। इसके द्वारा सदस्य राष्ट्रों को सामाजिक विधान या संगठन के सम्बन्ध में आवश्यक ज्ञान, सलाह एवं व्यावहारिक सहायता प्रदान की जाती है। यह संगठन अन्तर्राष्ट्रीय स्तर पर सामाजिक न्याय पर आधारित सामाजिक प्रगति को प्रोत्साहन देने का कार्य करता है।

इस प्रकार अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन एक गतिशील संगठन है जिसके द्वारा विभिन्न नीतियों तथा कार्यक्रमों का निर्धारण किया जाता है। यह श्रमिकों के लिए अन्तर्राष्ट्रीय श्रम स्तरों को निर्धारण करके इनके साथ उचित व्यवहार को प्रोत्साहन देता है। यह सदस्य राष्ट्रों की आवश्यकताओं के अनुसार अपनी गतिविधियों में परिवर्तन कर लेता है। अब इस संगठन द्वारा कई महत्वपूर्ण समस्याओं पर ध्यान दिया जाने लगा है जैसे—पूर्ण रोजगार, उत्पादकता, मानव शक्ति का अनुमान एवं रोजगार सूचना, व्यावसायिक प्रशिक्षण, तकनीकी सहायता, ग्रामीण विकास, कृषि श्रम, मजदूरी और निर्वाह लागत, सामाजिक सुरक्षा, श्रम प्रशामन, श्रमिकों की शिक्षा श्रम प्रवृत्त सम्बन्ध, श्रम अनुसंधान, व्यावसायिक सुरक्षा एवं स्वास्थ्य आदि।

भारत शुरु से ही अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन का सदस्य रहा है। विभिन्न संगठनों तथा समितियों में भी भारत ने भाग लिया है और इसके वित्त प्रदान करने में भी इसका महत्वपूर्ण योगदान रहा है। भारतीय श्रम विधान में अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन का महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ा है। विभिन्न अभिसमयों तथा मिफारिशों को भारत द्वारा स्वीकार करके सामाजिक प्रगति में एक नया अध्याय जोड़ दिया गया है। भारतीय श्रमिक वर्ग में उनके अधिकारों एवं उत्तरदायित्वों को जानने में इस संगठन ने महत्वपूर्ण योग दिया है।

राजस्थान एक राज्य है। इसके निर्माण, विकास एवं संचालन का प्रमुख आधार श्रम है। देश के योजनाबद्ध आर्थिक विकास के लिए एक उचित श्रम नीति का होना परमावश्यक है। उचित श्रम नीति वह नीति है जो उद्योग एवं धन की आवश्यकता के अनुरूप हो। एक राष्ट्रीय श्रम नीति के अन्तर्गत श्रम अधिनियमों का प्रभावपूर्ण संचालन, औद्योगिक विवादों का निपटारा अनुशासन सहिता द्वारा उद्योगों में स्वच्छ वातावरण बनाए रखना, औद्योगिक शान्ति स्थापित करना एवं उत्पादन में वृद्धि करना आदि प्रमुख तत्त्व शामिल किए जाते हैं।¹

सभी राज्यों की भांति राजस्थान में भी श्रम कानूनों एवं कल्याणकारी क्रियाओं के प्रशासन हेतु श्रम विभाग में श्रम आयुक्त (Labour Commissioner) नियुक्त किया जाता है। यह रोजगार एवं श्रम विभाग का विभागाध्यक्ष है। इसके नीचे संयुक्त श्रम आयुक्त (Joint Labour Commissioner), उप-श्रम आयुक्त (Dy Labour Commissioner), सहायक श्रम आयुक्त, प्रादेशिक श्रम आयुक्त, प्रादेशिक उप-श्रम आयुक्त, श्रम कल्याण अधिकारी, कार्मिक अधिकारी (Personnel Officer) एवं श्रम निरीक्षक आदि अधिकारी कार्य करते हैं। समस्त राज्य को श्रम कानूनों एवं कल्याण कार्यों के प्रशासन हेतु 8 भागों में विभाजित कर रखा है। इन स्थानों पर प्रादेशिक सहायक श्रम आयुक्त तथा उप प्रादेशिक श्रम आयुक्त नियुक्त कर रखे हैं जो अपने क्षेत्र में विभागाध्यक्ष का कार्य देखते हैं और उनके नीचे श्रम कल्याण अधिकारी तथा श्रम निरीक्षक कार्य करते हैं। ये आठ कार्यालय उदयपुर, भीलवाड़ा, झजमेर, जोधपुर, बीकानेर, जयपुर और कोटा में स्थित हैं। कारखाना अधिनियम 1948 के प्रशासन हेतु मुख्य कारखाना निरीक्षक (Chief Inspector of Factories) नियुक्त किया गया है जो कि कारखाना एवं वाष्प यन्त्र का विभागाध्यक्ष (Head of the Factories and Boilers Deptt.) होता है। इसके अधीन वरिष्ठ निरीक्षक तथा निरीक्षक कार्य करते हैं। श्रमिक धतिपूर्ति अधिनियम, 1923 के अन्तर्गत विभिन्न क्षेत्रीय श्रम आयुक्तों को आयुक्त (Commissioner) नियुक्त कर रखा है तथा भारतीय श्रम सघ अधिनियम, 1926 के प्रशासन हेतु

1. श्रम विभाग की प्रमुख वार्षिक रिपोर्ट (1974-75), श्रम आयुक्त कार्यालय, राजस्थान, जयपुर फरवरी, 1975 पर आधारित।

रजिस्ट्रार ऑफ ट्रेड यूनियन नियुक्त कर रखा है। यह संयुक्त श्रम आयुक्त प्रथम उप-श्रम आयुक्त होता है।

श्रम आयुक्त समस्त राज्य के लिए किसी भी विवाद में समझौता अधिकारी होता है तथा प्रादेशिक श्रम आयुक्त अपने-अपने क्षेत्र में समझौता अधिकारी का कार्य करते हैं। श्रम निरीक्षक भी अपने क्षेत्र का समझौता अधिकारी होता है।

श्रम निरीक्षक (Labour Inspector) सबसे नीचे का अधिकारी होता है। वह अपने क्षेत्र में किसी भी उत्पन्न विवाद का समझौता अधिकारी नहीं होता है बल्कि वह विभिन्न श्रम कानूनों के अन्तर्गत निरीक्षण का कार्य भी करता है तथा उनकी अनुपालना हेतु उचित कार्यवाही करता है। किसी भी अधिनियम के क्रियान्वयन में पाए जाने वाले उल्लंघन हेतु वह सम्बन्धित क्षेत्र के श्रम आयुक्त प्रथम एस डी एम की अदालत में चालान पेश करता है। न्यूनतम वेतन अधिनियम 1948, राजस्थान दूकान एवं वाणिज्य संस्थान अधिनियम 1958 औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) अधिनियम 1946, राजस्थान औद्योगिक स्थापना (राष्ट्रीय प्रवक्ता दिन अनुपालन) विधेयक, राजस्थान आकस्मिक घुट्टियाँ विधेयक, औद्योगिक विवाद अधिनियम 1947, वेतन भुगतान अधिनियम 1936 श्रम भुगतान अधिनियम 1965, बीडी सिगार श्रमिक अधिनियम 1966, मोटर वातायत श्रमिक अधिनियम 1961, ठेका श्रम (उन्मूलन एवं विनियम) अधिनियम 1970, श्रमिक सघ अधिनियम, 1926, ग्रेन्वूटी प्रदायगी अधिनियम, 1972 आदि श्रम कानूनों के अन्तर्गत निरीक्षण किया जाता है।

वेतन भुगतान अधिनियम 1936 (Payment of Wages Act of 1936) के अन्तर्गत श्रमिकों को नियमित रूप से तथा बिना किसी कटौती के वेतन प्रदान करवाने की व्यवस्था है। इस अधिनियम के अन्तर्गत क्षेत्रीय उप-श्रम आयुक्तों (Regional Dy Labour Commissioners) एवं क्षेत्रीय सहायक श्रम आयुक्तों (Regional Assistant Labour Commissioners) को प्राधिकारी (Authority) नियुक्त कर रखा है जो इस अधिनियम से सम्बन्धित विवादों को निपटाने का कार्य करते हैं। श्रम निरीक्षक निरीक्षण का कार्य तथा बाद प्रस्तुत करने का कार्य करते हैं।

न्यूनतम वेतन अधिनियम, 1948 (Minimum Wages Act of 1948) के अन्तर्गत राज्य सरकार द्वारा घोषित अनुसूचित संस्थानों में कार्य करने वाले श्रमिकों को न्यूनतम मजदूरी दिलाई जाती है। इसकी अनुपालना के लिए श्रम निरीक्षक नियुक्त किए जाते हैं तथा इनसे सम्बन्धित विवादों के निपटारे हेतु क्षेत्रीय उप/सहायक श्रम आयुक्तों को प्राधिकारी नियुक्त किया गया है।

नवीन आर्थिक कार्यक्रम के अन्तर्गत न्यूनतम मजदूरी अधिनियम में राज्य सरकार ने संशोधन किया है। इसके अन्तर्गत कृषि श्रमिकों को न्यूनतम मजदूरी दर सूखे क्षेत्र में 4.25 रुपये, सिंचित क्षेत्र में 5 रुपये तथा मुख्य सिंचाई परियोजना के इलाकों में 8 रुपये दी जाएगी। इसके साथ ही विकास अधिकारियों (B D O's)

को न्यूनतम मजदूरी तथा मजदूरी युक्तान प्राधिकारी के रूप में अधिकार प्रदान कर दिए हैं। यह भी सरकार द्वारा एक सराहनीय कदम उठाया गया है। इससे श्रमिकों को थोड़ा सा बचावा या सनेपा। इस सबके लिए राज्य सरकार ने मजदूरी कानून (राजस्थान संशोधन) अध्यादेश, 1975 (6 दिसम्बर, 1975) को जारी कर दिया है।¹

श्रमिक क्षतिपूर्ति अधिनियम, 1923 (Workmen's Compensation Act of 1923) के अन्तर्गत श्रमिकों को जो नुकसान होते समय यदि घायल हो जाते हैं अथवा किसी मृत्यु हो जाती है, उन्हें बचवा उनके आश्रितों को क्षतिपूर्ति दी जाती है। इस अधिनियम के अन्तर्गत श्रम आयुक्त के अधिनियम सभी उद्योग/सहायक श्रम आयुक्तों को क्षतिपूर्ति आयोग (Compensation Commissioner) नियुक्त कर रखा है। ये ही इससे सम्बन्धित मामलों का निपटारा करते हैं।

बोनस भुगतान अधिनियम 1965 (Payment of Bonus Act of 1965) के अन्तर्गत श्रमिकों को लाभ हानि के अनुसार न्यूनतम एवं अधिकतम राशि के वितरण का प्रावधान है। श्रम निरीक्षकों द्वारा इस अधिनियम की सुचारु रूप से परिपालना कराई जाती है। इससे सम्बन्धित विवाद SDMs के समक्ष श्रम निरीक्षकों द्वारा प्रस्तुत किए जाते हैं।

बौड़ी विहार श्रमिक अधिनियम, 1966 (Birs Cigar Workers' Act of 1966) के अन्तर्गत श्रम निरीक्षकों की नियुक्तियाँ की गई हैं। सभी प्रादेशिक सहायक/उप श्रम आयुक्तों को इस अधिनियम के अन्तर्गत प्राधिकारी नियुक्त किया गया है।

मोटर वाहनों पर श्रमिक अधिनियम, 1961 (Motor Transport Workers' Act of 1961) सभी मोटर संचालन नियम 2 या इससे अधिक श्रमिक कार्य करते हैं पर लागू होता है। इसकी परिपालना हेतु श्रम निरीक्षक नियुक्त किए गए हैं। संचालकों के पञ्जीकरण हेतु मुख्य निरीक्षक (Chief Inspector) नियुक्त किया गया है जो कि उप श्रम आयुक्त होता है। इससे सम्बन्धित विवाद SDMs के समक्ष प्रस्तुत किए जाते हैं।

दुकान एवं वाणिज्य संचालन अधिनियम, 1958 (Shops and Commercial Establishment Act of 1958) की परिपालना हेतु श्रम निरीक्षक नियुक्त किए गए हैं।

ठेका श्रम (उन्मूलन एवं नियमन) अधिनियम, 1970 (Contract Labour Abolition and Regulation Act of 1970) के अन्तर्गत ठेकेदारों को उप/सहायक श्रम आयुक्तों से पञ्जीकरण तथा सादर्य देना पड़ता है जो कि ठेके द्वारा किये करते हैं। अधिनियम की परिपालना हेतु प्रत्येक क्षेत्र में श्रम निरीक्षकों को निरीक्षण के अधिकार दिए गए हैं।

¹ New Economic Programme and Rajasthan Directorate of Public Relations, Rajasthan, December 1975 p 16

श्रमिक सघ अधिनियम 1926 (Trade Unions Act of 1926) के अन्तर्गत श्रम सघों का पजीमन किया जाता है तथा निरीक्षण का कार्य भी किया जाता है। इसके रजिस्ट्रार सयुक्त श्रम आयुक्त अथवा उप श्रम आयुक्त होता है।

औद्योगिक नियोजन (स्थायी आदेश) अधिनियम 1946 (Industrial Employment Standing Orders Act of 1946) के अन्तर्गत 100 या इससे अधिक कार्यशील श्रमिकों वाले सस्थानों में स्थायी आदेशों के प्रमाणीकरण करवाने की व्यवस्था है। इसके लिए प्रमाणीकरण अधिकारी (Certifying Officer) राज्य सरकार द्वारा नियुक्त किया जाता है। राज्य के सयुक्त श्रम आयुक्त ही प्रमाणीकरण अधिकारी का कार्य करते हैं।

ग्रेच्युटी अदायगी अधिनियम, 1972 (Gratuity Payment Act of 1972) के अन्तर्गत कारखाना एवं व्यावसायिक सस्थानों में जिनमें 10 या इससे अधिक श्रमिक/कर्मचारी कार्य करते हैं, सेवा निवृत्ति या सेवा से त्याग-पत्र के साथ यदि उससे 50 वर्ष या इससे अधिक का सेवाकाल पूरा कर लिया हो तो ग्रेच्युटी के रूप में प्रत्येक वर्ष की सेवाकाल में 15 दिन का वेतन देना होगा जो अधिक से अधिक 20 माह के पूरे वेतन तक होगा। इस अधिनियम के अन्तर्गत राज्य सरकार ने प्रत्येक क्षेत्रीय उप श्रम आयुक्त एवं सहायक श्रम आयुक्तों को नियन्त्रण अधिकारी (Controlling Officer) नियुक्त किया है। वर्तमान समय में सयुक्त श्रम आयुक्त (Joint Labour Commissioner), राजस्थान को अपीलारी प्राधिकारी (Appellate Authority) नियुक्त किया गया है।

औद्योगिक सम्बन्धों की समीक्षा¹

अच्छे औद्योगिक सम्बन्धों की कसीटी मानव दिनों की हानि से सम्बन्धित आँकड़े हैं। राज्य में औद्योगिक सम्बन्धों के निर्माण तथा औद्योगिक भगदों को निपटाने हेतु औद्योगिक विवाद अधिनियम के अन्तर्गत व्यवस्था की गई है। कार्य समितियाँ (Works Committees) औद्योगिक विवादों को रोकने, निपटाने एवं शान्ति बनाए रखने में महत्वपूर्ण कार्य करती हैं। इसके अतिरिक्त समझौता अधिकारी ऐन्क्विज एव अनिवार्य पञ्चनिरणय, श्रम न्यायालय एवं औद्योगिक न्यायालय इत्यादि का भी इस अधिनियम के अन्तर्गत प्रावधान है। राज्य का श्रम विभाग हमेशा इस दिशा की ओर प्रयत्नशील है कि समस्त औद्योगिक विवादों का निपटारा आपसी वार्ता अथवा समझौते द्वारा किया गया। इस उद्देश्य की पूर्ति हेतु श्रम विभाग के अधिकारी समझौता अधिकारी नियुक्त किए गए हैं। समझौता अधिकारी द्वारा विवादों के निपटारा न होने पर औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 12(4) के अन्तर्गत असफलता प्रतिवेदन राज्य सरकार को भेज दिया जाता है। राज्य सरकार इस पर विचार करके इस विवाद को श्रम न्यायालय अथवा औद्योगिक न्यायालय को सौंप

1 श्रम विभाग की प्रमुख गतिविधियाँ (1974-75), श्रम आयुक्त कार्यालय, राजस्थान, जयपुर, फरवरी, 1975

सकती है भयवा नहीं भी सौंप सकती है। श्रम न्यायालय तथा औद्योगिक न्यायालय द्वारा इन विवादों पर अवांटे दिए जाते हैं जिन्हें श्रम विभाग लागू करवाता है। अच्छे एवं सुदृढ़ औद्योगिक सम्बन्ध बनाने हेतु श्रम विभाग दोनों पक्षों की अपन आपसी विवादों को निबटाने हेतु पंच फैसले द्वारा निर्णय करवाने की सलाह भी देता है। पंच फैसला ऐच्छिक तथा अनिवार्य दोनों प्रकार का हो सकता है।

सन् 1973 में राज्य के विभिन्न औद्योगिक संस्थानों में हड़तालों की संख्या 30 थी। इन हड़तालों से इस वर्ष में कुल 1 71,638 मानव दिनों की हानि हुई थी। इस वर्ष की तुलना में सन् 1974 में हड़तालों की संख्या 45 हो गई तथा मानव दिनों की क्षति 1 65 192 हुई। अतः सन् 1973 की तुलना में सन् 1974 में हड़तालों की संख्या बढ़ी है, लेकिन मानव दिनों की क्षति कम हुई है।

राज्य सरकार द्वारा औद्योगिक विवादों को समझौतावार्ता से निबटाने की पद्धति पर जोर दिया गया है। इस पद्धति को सुदृढ़ करने हेतु प्रादेशिक उप श्रम आयुक्त जयपुर के कार्यालय में सहायक श्रम आयुक्त तथा अन्य उप श्रम आयुक्तों (जोधपुर कोटा तथा उदयपुर) के कार्यालय में श्रम कल्याण अधिकारियों को समझौता अधिकारी (Conciliation Officer) नियुक्त किया गया है। इससे वे औद्योगिक विवादों के निबटारे पर अधिक ध्यान दे सकेंगे। सन् 1978 में समझौता वार्ता द्वारा 229 विवादों को निबटाया गया तथा सन् 1974 में इनकी संख्या बढ़कर 371 हो गई।

1 जनवरी, 1973 तक कुल 307 विवाद न्यायाधिकरण (Adjudications) हेतु प्रस्तुत किए गए थे जिनमें 126 विवाद सार्वजनिक क्षेत्र तथा 181 निजी क्षेत्र में थे। जिन विवादों को रेफरेंस के योग्य नहीं समझा गया था उनकी संख्या 155 थी। इनमें 90 विवाद सार्वजनिक क्षेत्र तथा 65 विवाद निजी क्षेत्र में थे। इसी प्रकार जनवरी 1974 से दिसम्बर 1974 तक कुल 436 विवाद न्यायाधिकरण हेतु प्रस्तुत किए गए। इनमें 179 विवाद सार्वजनिक क्षेत्र में तथा 257 विवाद निजी क्षेत्र के थे। जिन विवादों को रेफरेंस के योग्य नहीं समझा गया उनकी संख्या 137 (60 विवाद सार्वजनिक क्षेत्र में और 77 निजी क्षेत्र में) थे।

औद्योगिक न्यायाधिकरण (Industrial Tribunal) के समक्ष सन् 1973 के प्रारम्भ में 686 मामले विचाराधीन थे जब 349 मामले और प्राप्त हुए। कुल 1135 मामलों में से 331 विवादों में निर्णय दिए गए और वर्ष के अन्त में विचाराधीन मामलों की संख्या 104 थी। इसी प्रकार सन् 1974 के प्रारम्भ में 704 मामले विचाराधीन थे एवं 492 मामले और प्राप्त हुए। कुल 1196 मामलों में से 616 विवादों में निर्णय दिया गया और 580 मामले वर्ष के अन्त में विचाराधीन रहे।

श्रम न्यायालय (Labour Court) द्वारा सन् 1973 में 385 विवाद प्राप्त किए गए तथा 1214 विवाद पूर्ण वर्ष (972) के विचाराधीन थे। कुल विवादों (1599) में से 730 में निर्णय दिया गया एवं 869 मामले वर्ष के अन्त में रहे। इसी प्रकार सन् 1974 के प्रारम्भ में 869 विवाद विचाराधीन थे तथा वर्ष में 627

और विवाद प्राप्त हुए। कुल 1496 विवादों में से 782 में निर्णय दिया गया तथा 714 विवाद वर्ष के अन्त में विचाराधीन रहे।

इस वर्ष एक अतिरिक्त औद्योगिक न्यायाधिकरण की स्थापना की गई है। इससे विवादों पर शीघ्र निर्णय प्राप्त हो सकेगा। इस समय दो औद्योगिक न्यायाधिकरण तथा दो श्रम न्यायालय कार्य कर रहे हैं।

1 जुलाई, 1975 के पूर्व के वर्ष (1974-75) में हड़तालों से राजस्थान में औद्योगिक उत्पादन के क्षेत्र में 2,50,000 मानव दिनों की हानि हुई। लेकिन नवीन आर्थिक कार्यक्रम की घोषणा के पश्चात् यह मानव दिनों की हानि शून्य में बदल गई। इससे देश में उत्पादन में वृद्धि होगी जो कि समूचे राष्ट्र के हित में है।¹

राज्य सरकार द्वारा जुलाई, 1975 में एक स्थायी श्रम समिति का पुनर्गठन किया गया है जिसके अध्यक्ष एवं उपाध्यक्ष क्रमशः श्रम मंत्री तथा राज्य श्रम मंत्री हैं। इसमें 14 सदस्य सम्मिलित किए गए हैं जो कि तीनो पक्षों—प्रबन्ध, श्रम एवं सरकार का प्रतिनिधित्व करते हैं। इससे औद्योगिक शान्ति बनाए रखने में पूर्ण सहायता मिलेगी।²

इसी प्रकार से राज्य स्तर पर इन्टक व एटक को श्रम शीर्षस्थ सगठन में समान प्रतिनिधित्व दिया गया है जो कि औद्योगिक शान्ति में एक नई कड़ी का कार्य करेगा।³

अतः अच्छे औद्योगिक सम्बन्धों के लिए दोनों पक्षों में पारस्परिक एकता एवं विश्वास होना चाहिए। जहाँ तक हो सके विवादों को निबटाने के स्थान पर उन्हें रोकने का प्रयत्न किया जाना चाहिए। इसके लिए त्रिपक्षीय तथा द्विपक्षीय समितियों का कार्य महत्वपूर्ण है। ऐच्छिक समझौता एवं पब-निर्णय की पद्धति के माध्यम से औद्योगिक विवादों को निबटाना अधिक उचित रहता है। इससे दोनों पक्षों में कटुता की भावना उत्पन्न नहीं हो पाती है। सरकार द्वारा प्रदान की गई समझौता वार्ता व्यवस्था को और अधिक सुदृढ़ एवं सफल बनाने हेतु अच्छे एवं योग्य समझौता अधिकारी नियुक्त किए जाने चाहिए। समझौता अधिकारियों को अधिकार भी दिए जाने चाहिए। विवादों को निबटाने में ज्यादा समय नहीं लिया जाना चाहिए। इसके साथ ही श्रमिकों की शिकायतों का निवारण भी उचित पद्धति के माध्यम से करना चाहिए।



- 1 New Economic Programme & Rajasthan . Directorate of Public Relations, Rajasthan, Dec 1975, p 28
2. राजस्थान पत्रिका 24 जुलाई, 1975
3. राजस्थान पत्रिका, 6 सितम्बर, 1975

औद्योगिक सम्बन्धों में सुधार (1975-76)

भारत में 1975-76 ई के दौरान, विशेष कर जून, 1975 ई में आपात-काल की घोषणा और तुरन्त पश्चात् ही प्रधान मंत्री श्रीमती इन्दिरा गांधी के मीस-सूत्री आर्थिक कार्यक्रम की घोषणा के बाद औद्योगिक सम्बन्धों में क्रान्तिकारी सुधार हुआ है। इसका खेला-जोखा भारत सरकार के एक प्रकाशन 'आर्थिक समीक्षा' में 1975-76 ई में निम्नानुसार दिया गया है।¹

"मालिकों और मजदूरों के भगड़ो के कारण जनवरी-जून, 1975 ई में काम के 163 लाख दिनों की क्षति हुई जबकि 1974 ई की इसी अवधि में काम के 304 लाख दिनों की क्षति हुई थी। जुलाई, 1975 ई से स्थिति में काफी सुधार होना आ रहा है। कामिकों और प्रबन्धकों से प्रधान मंत्री की इस अपील का कि वे अपने विवाद हटताल प्रथवा तात्कालिकता के बिना ही आपस में निबटाएँ, काफी प्रच्छा परिणाम निकला और जैसा प्रारम्भिक रिपोर्टों से मालूम होता है जुलाई-सितम्बर, 1975 ई में काम के 156 लाख दिनों की क्षति हुई जबकि 1974 ई की इसी अवधि में काम के 60 लाख दिनों की क्षति हुई थी। लेकिन हमसे भी अधिक महत्वपूर्ण बात यह है कि जुलाई, 1975 ई से काम के दिनों की उत्तरोत्तर कम क्षति हुई। इस प्रकार प्रबन्धकों और कामिकों के विवादों के कारण काम के दिनों की जो क्षति होती थी उनकी संख्या जो जुलाई, 1975 ई में 83 लाख थी घट कर अगस्त, 1974 ई में केवल 13 लाख रह गई।"

1977 में 2 अप्रैल 27 जनवरी 1975 में 2 अप्रैल 25 जनवरी

"हाल के महीनों में मालिक मजदूर सम्बन्धों में जो महत्वपूर्ण सुधार हुआ उससे औद्योगिक सम्बन्धों में सुधार के ठोस उपायों के प्रभाव का पता चलता है जो नए आर्थिक कार्यक्रम के अंश के रूप में किए गए। इस सम्बन्ध में राष्ट्रीय शीर्ष संस्था की स्थापना एक उल्लेखनीय बात है। इस शीर्ष संस्था में विभिन्न राष्ट्रिय मजदूर संघों और उत्पादक संघों के 22 प्रतिनिधि शामिल हैं। शीर्ष संस्था ने आर्थिक-प्रबन्धक सम्बन्धों पर विचार-विमर्श किया है और औद्योगिक शान्ति बनाए रखने के लिए एकमत से एक योजना का अनुमोदन किया है और इस सम्बन्ध में कुछ मार्ग-दर्शन सिद्धान्त निर्धारित किए हैं। समिति ने विवादों के सम्बन्ध में सलाह देने के लिए प्रत्येक उद्योग के लिए एक राष्ट्रीय औद्योगिक समिति की स्थापना की सिफारिश की है। तदनुसार कपड़ा उद्योग से सम्बद्ध समस्याओं को हल करने के लिए कपड़ा उद्योग के लिए एक 14 सदस्यीय राष्ट्रीय समिति का गठन किया गया है। इसी तरह उत्पादन सम्बन्धी समस्याओं पर विचार करने के लिए वनस्पति

उद्योग के लिए एक द्विपक्षीय राष्ट्रीय समिति का गठन किया गया है। राष्ट्रीय शोष सस्था ने एकपक्षीय काम बन्दी का विरोध किया है और समन्वय स्तर पर द्विपक्षीय आधार पर बातचीत करने की सिफारिश की है। सरकार ने भी अनुचित कामबन्दी, को रोकने के लिए कार्यवाही करने का फैसला किया है और औद्योगिक विवाद अधिनियम में संशोधन कर दिया गया है जिसके अनुसार ऐसे औद्योगिक प्रतिष्ठानों को, जिनमें 300 या इससे ज्यादा श्रमिक काम करते हैं, कामबन्दी, छंटनी या कारखानाबन्दी करने से पहले सरकार की अनुमति लेनी जरूरी होगी। मजदूरों को प्रबन्ध के कार्य में शामिल किए जाने के महत्त्व को स्वीकार कर लिया गया है और जैसा नए प्राथमिक कार्यक्रम में निर्धारित किया गया है, अनेक औद्योगिक एकाई में, विशेष रूप से सरकारी क्षेत्र के उद्यमों में कर्मशाला और विभागीय स्तरों पर समुक्त प्रबन्ध समितियों का गठन किया जा रहा है।”

“एक और उल्लेखनीय घटना, अध्यादेश द्वारा किया गया बोनस अदायगी अधिनियम का वह संशोधन है जिसके द्वारा इसी अधिनियम में किए गए पहले के संशोधन को रद्द कर दिया गया है और जिसके अनुसार, बोनस की न्यूनतम रकम को मजदूरों के 4 प्रतिशत भाग के बराबर की रकम से बढ़ाकर उसके 8.33 प्रतिशत भाग की रकम के बराबर कर दिया गया था। घाटा उठाने वाले उद्यमों से भी बोनस की अदायगी की मांग किए जाने से पिछले दिनों उद्योग जीर्ण होन लगे और जिससे रोजगार के अवसरों की वृद्धि में रुकावट होने लगी थी। अतः घाटे में चलने वाले एकाई को न्यूनतम बोनस की अदायगी के दायित्व से नए अध्यादेश के अधीन मुक्त कर दिया गया है किन्तु यह व्यवस्था, जनवरी, 1975 ई. के पहले दिन से पूर्व कितनी भी दिन से शुरू होन वाले लेखा-वर्षों पर लागू नहीं होती। साथ-साथ, बोनस की कम से कम रकम को बढ़ा कर, बालिगों के लिए 40 रुपये से 100 रुपये तक और बच्चों के लिए 25 रुपये से 60 रुपये तक कर दिया गया है जिससे बोनस के स्तर में एकदम वृद्धि न हो। सरकार ने यह स्पष्ट कर दिया है कि बोनस साम और उत्पादकता के आधार पर दिया जाता है और यह स्थगित मजदूरों नहीं है। अतः यह आशा की जा सकती है कि जहाँ नए उपबन्ध से औद्योगिक कंपनियों की प्राथमिक सक्षमता में वृद्धि होगी वहाँ मजदूरों की उत्पादकता बढ़ाने के लिए अधिक प्रेरणा मिलेगी।”

20-सूत्री कार्यक्रम

प्रधान मंत्री श्रीमती इन्दिरा गांधी के 20-सूत्री आर्थिक कार्यक्रम ने राष्ट्रीय पुनर्निर्माण और विकास के अव्यवहार पर एक बार फिर देश का ध्यान केन्द्रित किया है। यह कार्यक्रम राष्ट्रीय प्रगति के लगभग प्रत्येक महत्वपूर्ण पहलू को अपने में समेटे हुए है। इसमें कुछ कार्यक्रमों का प्रत्यक्ष रूप से और कुछ का अप्रत्यक्ष रूप से मालिक मजदूर सम्बन्धों से घास्ता है। औद्योगिक सम्बन्ध सामाजिक, आर्थिक और राजनीतिक सभी पहलुओं से किसी न किसी रूप में प्रभावित होते हैं। यदि कीमतेँ सस्ती होती हैं, भूमिहीनों को जमीनेँ मिलती हैं, गरीब जनता को आवास निर्माण के लिए सुविधाएँ दी जाती हैं अमिको से और अन्य पिछड़े तबकों से श्रृण की वसूली पर प्रतिबन्ध लगाया जाता है न्यूनतम वेतन प्रदान करने की व्यवस्था की जाती है, शारखानों में सुविधाओं का विस्तार किया जाता है, आर्थिक अपराधों पर कठोरता से रोक बाम लगायी जाती है, अमिको को उद्योग के प्रबन्ध में भागीदार बनाने के लिए योजनाएँ लागू की जाती हैं, मध्य वर्ग को जिसमें कि अमिक भी शामिल है, प्रायकर में छूट दी जाती है तो इन बातों से औद्योगिक सम्बन्ध अप्रभावित नहीं रह सकते। अतः यह नितान्त आवश्यक है कि मालिक और मजदूर, प्रशासक और जन साधारण, अमीर और गरीब सभी श्रीमती गांधी के प्रेरणास्पद कार्यक्रम को सफल बनाएँ, जिसके मुख्य बिन्दु ये हैं—

“1 आवश्यक चीजों की कीमतों को कम करने के लिए प्रयत्न जारी रहेंगे। उत्पादन में वृद्धि की जाएगी, अनाज की वसूली और वितरण की व्यवस्था में सुधार किया जाएगा। सरकारी विभागों में फिजूलखर्ची समाप्त की जाएगी।

2 खेती योग्य भूमि की सीमा निर्धारित करने वाले कानूनों को अमल में लाया जाएगा। सीमा से अधिक भूमि को भूमिहीन मजदूरों में बाँटा जाएगा और जमीन सम्बन्धी कागज पत्र दुस्त किए जाएँगे।

3 भूमिहीनों और गरीब जनता को आवास निर्माण के लिए भूमि प्रदान की जाएगी।

4 ठेका मजदूर प्रथा समाप्त की जाएगी। साथ ही बेगार को सर्वध घोषित किया जाएगा।

5 ग्रामीण जनता का श्रृण माफ कर दिया जाएगा। कानूनों के जरिए भूमिहीन किसानों, छोटे किमानों और कारीगरों से श्रृण की वसूली पर प्रतिबन्ध लगा दिया जाएगा।

■ खेती-मजदूरी कर जीवन-यापन करने वाले व्यक्तियों को न्यूनतम वेतन प्रदान करने की व्यवस्था की जाएगी और इससे सम्बन्धित कानून पर सस्ती से अमल किया जाएगा।

7 पचास लाख हेक्टेयर भूमि पर सिंचाई का प्रबन्ध किया जाएगा और भूमिगत जल को उपयोग में लाया जाएगा ।

8. बिजली के उत्पादन में वृद्धि की जाएगी ।

9. हाथकरघा उद्योग के विकास के लिए नयी योजना बनायी जाएगी जिससे बुनकर को धागा प्राप्त करने में सहूलियत होगी । मोटे कपड़े की किस्म में सुधार किया जाएगा और उसके बितरण की ठीक ठीक व्यवस्था की जाएगी ।

10 जनता कपड़े की किस्म और आपूर्ति में सुधार ।

11 शहरी भूमि तथा शहरी काम में आने योग्य भूमि का सामाजीकरण किया जाएगा । खाली जमीन तथा भए मकानों के क्षेत्र की सीमा निर्धारित की जाएगी ।

12 जो लोग शहरी सम्पत्ति की कीमत कम दिखाते हैं तथा करो की चोरी करते हैं उनकी जाँच के लिए विशेष दस्ते नियुक्त किए जाएँगे । आर्थिक अपराधियों पर सक्षिप्त मुकदमे (समरी ट्रायल) चलाए जाएँगे और उन्हें कड़ी सजाएँ दी जाएँगी ।

13 तस्करो की सम्पत्ति जब्त करने के लिए कानून बनाया जाएगा ।

14 पूँजी नियोजन की व्यवस्था को आसान बनाया जाएगा । जो लोग आयात लाइसेंस का दुरुपयोग करेंगे उन्हें दण्ड दिया जाएगा ।

15 श्रमिकों को उद्योग के प्रबन्ध में भागीदार बनाने के लिए नई योजनाएँ और कानून बनाए जाएँगे ।

16 सड़क परिवहन के लिए राष्ट्रीय परमिट व्यवस्था चालू की जाएगी ।

17 मध्यम वर्ग को आयकर में छूट दी जाएगी । अब तक यह छूट 6 हजार की आमदनी वालों को प्राप्त थी । अब यह 8 हजार रुपये वार्षिक आमदनी वालों को भी प्राप्त होगी ।

18 छात्रों को छात्रावासों में सभी जरूरी चीजें नियन्त्रित मूल्य पर मुहय्या कराने की व्यवस्था की जाएगी ।

19 छात्रों को पाठ्य-पुस्तकें तथा नोट-बुक नियन्त्रित मूल्य पर प्राप्त होगी ।

20 लोगों को, विशेषकर कमजोर वर्गों को, रोजगार तथा प्रशिक्षण देने के लिए एग्जेंसिप्स की नई योजनाएँ बनाई जाएँगी ।¹



औद्योगिक विवाद

(मिल-मालिकों को मनमानो तालाबन्दी और छूटनी करने से रोकने के लिए कानून, 1976)

मिलों के जहाँ तहाँ काम बन्द कर देने से 1975 के शुरू में वरीब 50 हजार मजदूर बेकार थे। साल खत्म होते होते इनकी तादाद 2½ लाख के घासपास तक पहुँच गयी। बेकार मजदूरों की संख्या बढ़ते जाने से जनवरी, 1976 में राष्ट्रीय समिति की बैठक में स्वयं प्रधान मंत्री ने भी द रहकर फंसला किया कि कानून बनाना ही होगा। अतः ससद के पिछले सत्र में मिल मालिकों को मनमानी तालाबन्दी और छूटनी करने से रोकने के लिए जो कानून बना है वह मजदूरों के लिए बहुत हद तक ऐसी सुरक्षा का इन्तजाम करता है जिसकी बहुत बड़ी जरूरत है। कानून के मुख्य पहलुओं का विवरण इस प्रकार है—

"तालाबन्दी या छूटनी के लिए दो महीने का नोटिस पहले भी देने का नियम था परन्तु कानून नहीं था और अब तो वह बिना राज्य सरकार से अनुमति लिए दिया ही नहीं जा सकता। बिना अनुमति के तालाबन्दी, तालाबन्दी ही नहीं मानी जाएगी और मजदूरों की नौकरी के पूर्ण अधिकार सुरक्षित रहेंगे। तालाबन्दी के लिए पयेष्ट कारण न होने पर राज्य सरकार से अनुमति मिलना कठिन होगा। ऐसी आशा करनी चाहिए और यह भी उम्मीद रखनी चाहिए कि राज्य सरकारें अपने क्षेत्रों में उद्योग की उन्नति के लिए पहले से ज्यादा जिम्मेदारी, जो उन्हें दी गयी है, निभाएँगी। मजदूरों को बकाया पगार वसूल करने के लिए धम अदायत को शरण जाने को भी जरूरत नहीं होगी। अब वह सरकार की अनुमति लेकर बकाया रकम मालिक से स्थानीय अधिकारियों की मार्फत ले सकेंगे।"

"नए कानून में तालाबन्दी या छूटनी के पहले मजदूर संगठनों से परामर्श करना अनिवार्य नहीं किया गया है। किन्तु व्यवहार में इस कानून के व्यापोजित परिपालन के लिए जरूरी होगा कि मालिक मजदूर का परामर्श ही नहीं प्रबन्ध में साक्ष्य भी बढ़े। यो यह स्पष्ट है कि मजदूर संगठनों के सचेत रहते कोई राज्य सरकार सिर्फ मालिकों के हित में तालाबन्दी को अनुमति दे भी नहीं सकती।"

"साथ ही उन मिलों को जो ढग से काम नहीं कर पा रही हैं या बन्द हुई हैं फिर से चलाने की कोशिशें की जा रही हैं। यह भी उत्पादन के हित में और मजदूरों के रोजगार के हित में स्वागत की बात है। किन्तु जो मजदूर अभी खाली पड़े हैं उनको तात्कालिक सहायता का भी कोई प्रबन्ध हो सो और अच्छा होगा। काफी दिन खाली रहने के कारण वे अपनी जमा पूँजी, अपनी मविध्य निधि का अग्रा भी समाप्त कर चुके हैं। मिल मालिकों की ओर से मिलने वाला पगार सभी

बचा हुआ है पर यह देखते हुए कि इस अंश की 28 करोड़ रुपये की जो देनदारी मालिकों पर है, वह रकम उन्होंने पिछले वर्ष अक्टूबर तक जमा नहीं कराई थी, इस सम्बन्ध में भी कार्यवाही जरूरी होगी।”

“इस कानून का एक अप्रत्यक्ष लाभ भी है—औरतो-मर्दों को बराबर काम के लिए बराबर वेतन देने की जो योजना है उसके अनुसार कारखानों में स्त्रियों को मिलने वाले फायदे की रक्षा भी यह कानून कर सकेगा। अगर स्त्रियों को भी आदमियों के बराबर वेतन देना पड़े तो ऐसे मालिक होंगे जो सबसे पहले स्त्रियों को ही छेड़नी कर देना चाहेंगे पर यह उन्हें रोकेगा। बराबर वेतन वाला कानून भी अपने में एक बहुत महत्वपूर्ण प्रगतिशील उपाय है हालांकि यह औरतो के श्रम के बहुत व्यापक शोषण को पूरी तरह से समाप्त नहीं कर सकता। अनेक क्षेत्र ऐसे हैं जहाँ स्त्रियों का श्रम संगठित रूप में नहीं व्यक्तिगत रूप में होता है और वहाँ कोई कानून सिवाय मर्दों के कानून के बहुत जल्दी पहुँच नहीं सकता। फुटकर काम करने के लिए औरतो को पुरुषों की अपेक्षा कम पैसे यह कह कर दिए जाएँ कि वे पुरुषों के बराबर मेहनत का काम नहीं कर सकती तो इस शोषण परम्परा का प्रतिकार केवल सामाजिक चेतना ही कर सकती है। ऐसी चेतना बने, इसके लिए कानून में गुंजाइश है क्योंकि उसमें ‘बराबर काम’ के लिए या ‘एक ही प्रकार के काम’ के लिए बराबर मजदूरी देने का विधान किया गया है। ‘एक ही प्रकार के काम’ करने देने का अवसर स्त्रियों को मिले और वे उसमें पुरुषों के ही बराबर योग्य हो सकें इसके लिए जरूरी है कि वह काम करने में उन्हें, भले ही वे उतनी सक्षम न हों, बराबर वेतन मिले। ऐसे मौके अधिकाधिक स्त्रियों को मिलेंगे तभी लोगों में यह समझ बढ़ सकेगी कि स्त्रियाँ भी शिल्पकौशल के वे सब काम कर सकती हैं जो अभी सिर्फ पुरुष अपने लिए सुरक्षित मानते हैं। श्रममन्त्री रघुनाथ रेड्डी ने यह सुझाव अस्वीकार करके कि बराबर वेतन ‘बराबर मूल्य के काम’ पर मिलना चाहिए, इस चेतना को फँलाने का आधार बना रहने दिया है।”

“यह कानून धीरे-धीरे ही लागू होगा। किन्तु इसे इतने धीरे भी लागू नहीं होना चाहिए कि स्त्रियों को इससे मिलने वाला उरसाह उनसे बदला लेने वालों की कोशिशों के कारण कमजोर हो जाए। स्त्रियों से बदला लेने की प्रवृत्ति सभी जगह किसी न किसी रूप में पायी जाती है और अपने देश में तो जहाँ अधिसंख्य औरतें मेहनत मजदूरी के बूते ही चाहे कारखाने में चाहे घर में अपनी रोजी कमाती हैं वहाँ इस प्रवृत्ति के खिलाफ समझ फैलाना कानून बनाने के साथ-साथ बहुत जरूरी हो जाता है।”¹

प्रबन्ध में मजदूरों की भागीदारी (1975-76)

(आपातकाल के बाद सरकार द्वारा उठाए गए
कदम और सरकार की योजना)

केन्द्र सरकार ने प्रबन्ध में मजदूरों की भागीदारी की दिशा में जून, 1975 की आपात उद्घोषणा के बाद तेजी से कदम उठाए हैं। राज्य सरकारों को आवश्यक निर्देश दिए हैं और एक योजना भी बनाई है। इस सबका विस्तार से विवरण नवम्बर, 1975 के दिनमान के सम्पादकीय में दिया गया है, जो मूल रूप में इस प्रकार है

“केन्द्र सरकार ने समस्त राज्य सरकारों को आदेश दिया है कि वे प्रबन्ध में मजदूरों की भागीदारी की योजना को अमल में लाने के लिए शीघ्र से शीघ्र कदम उठाए। केन्द्रीय श्रम मन्त्री रघुनाथ रेड्डी ने सुझाव दिया है कि मजदूरों और मालिकों के प्रतिनिधियों से यह कहा जाए कि वे प्रतिष्ठान-स्तर पर प्रबन्ध परिषद् गठित करने की दिशा में कार्यवाही करें।

श्री रेड्डी ने यह भी कहा कि हालाँकि यह योजना वास्तव में जरूरी नहीं होगी लेकिन इसे वैकल्पिक नहीं माना जाएगा। दूसरे शब्दों में तमाम प्रतिष्ठानों को इस योजना पर अमल करना पड़ेगा। कोई भी प्रतिष्ठान यह तर्क देने या कि यह बहाना बनाने की स्थिति में नहीं होगा कि वास्तव में जरूरी न होने के कारण योजना पर अमल नहीं किया जाएगा।

श्रम मन्त्री ने निम्ना है कि मालिकों और मजदूरों के बीच इस सम्बन्ध में किसी भी तरह की गलतफहमी को दूर करने के लिए यह मामला सम्बन्धित श्रम सलाहकार समितियों के सामने रख दिया जाए। समस्त सरकारी, गैर-सरकारी और सहकारी क्षेत्र के उद्योगों को इस योजना पर अमल के लिए कार्यक्रम बनाने चाहिए। दोनों पक्षों की सहमति और सहभावना से इस योजना के अमल में जरूरी परिवर्तन और संशोधन किए जा सकते हैं। अगर इस बात पर नियरानी रखनी चाहिए कि क्रियाभ्रमन तैजी से हो रहा है या नहीं।

श्री रेड्डी ने राज्य सरकारों से यह भी अनुरोध किया है कि वे केन्द्र को बराबर सूचित करते रहे कि योजना पर किस तरह अमल हो रहा है। इस योजना को राष्ट्रीय उत्पादन-समता के सन्दर्भ में देखा जाना चाहिए इस योजना पर मजदूर मालिक सम्बन्धों पर क्या असर हुआ है, इस बात पर श्रम मन्त्रियों के अगले सम्मेलन में विचार किया जाएगा। भारत सरकार ने राज्य सरकारों से यह भी अनुरोध किया है कि मजदूरों और मालिकों को प्रबन्ध में मजदूरों की भागीदारी का ठीक-ठीक अर्थ समझाने के लिए क्षेत्रीय भाषाओं में पुस्तकों का प्रकाशन किया जाए।

फिनहाल इस योजना के अन्तर्गत केवल खदान और उत्पादन उद्योगों के लोग आते हैं। इसके लिए भी यह जरूरी है कि सम्बन्धित उद्योगों में 500 से अधिक मजदूर होने चाहिए। प्रस्तावित संयुक्त परिषदों में मालिकों और मजदूरों के बराबर-बराबर प्रतिनिधि रहेंगे। मालिकों के प्रतिनिधियों की नामजदगी मालिकों द्वारा की जाएगी लेकिन मजदूरों के प्रतिनिधित्व की पद्धति क्या होगी यह अभी स्पष्ट नहीं है।

प्रबन्ध में मजदूरों की भागीदारी का प्रश्न सरकार के सामने एक अरसे से था। थर्म मन्त्रालय कई वर्षों से इस सवाल के सभी पहलुओं की जांच कर रहा था। देश के विभिन्न मजदूर संगठन अनेक वर्षों से यह माँग कर रहे थे कि प्रबन्ध में मजदूरों की भागीदारी शुरू की जाए। राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस ने अपने अनेक सम्मेलनों में इस सम्बन्ध में प्रस्ताव पास किया है।

दरअसल प्रबन्ध में मजदूरों की भागीदारी गांधीजी की टुस्टीशिप की कल्पना के नजदीक है। आजादी के बहुत पहले ही अहमदाबाद में मजदूर-महाजन के सवाल पर गांधीजी ने कहा था कि उद्योग और कारखाने दोनों मजदूरों और मालिकों की सम्भावना से ही पनप सकते हैं। अनावश्यक हड़तालों और तालाबन्दियों से बचने के लिए गांधीजी ने उद्योगपतियों और मजदूर यूनियनों को सलाह दी थी कि उन्हें कोई ऐसी पद्धति अपनानी चाहिए जिससे कि कल-कारखाने चलते रहे और मजदूरों को यह अनुभव न हो कि वे केवल बेतनभोगी हैं। राष्ट्रीय मजदूर कांग्रेस ने गांधीजी के मजदूर-महाजन के आशय को पकड़ा और अर्थ की तालाबन्दियों और हड़तालों से बचने के लिए प्रबन्ध से सम्बन्धित संयुक्त परिषदों की स्थापना का आग्रह किया।

यद्यपि जिस रूप में प्रबन्ध में मजदूरों की भागीदारी की योजना सामने आई है, उसका रूप बदला हुआ है, लेकिन उसका मूल उद्देश्य अर्थ के औद्योगिक विवादों को समाप्त करने के अलावा उद्योग के प्रति मजदूरों के मन में अपनत्व की भावना पैदा करना है। स्वाधीनता के आद से सरकारी और गैर-सरकारी उद्योगों में जिस रफ्तार से हड़तालों और तालाबन्दियाँ होती रही हैं उनसे हजारों कार्यदिनों की क्षति हुई है और राष्ट्रीय उत्पादन को गहरा नुकसान पहुँचा है। एक विकासशील देश में मुख्य प्रबल राष्ट्रीय उत्पादन का होता है। मजदूरों की माँगे बाजिब हैं या गैर-बाजिब, मालिकों की जिद उचित है या अनुचित, यह सवाल गौण हो जाता है। असल में सवाल यह होता है कि किस तरह एक ऐसी मशीनरी कायम की जाए जिससे कि हड़तालों और तालाबन्दियों को यदि समाप्त नहीं तो कम किया जा सके।

हड़तालों और तालाबन्दियों को कम करने की दृष्टि से ही सरकार ने संयुक्त विचार-परिषदों और द्विपक्षीय वार्ताओं की स्थापना पर जोर दिया। इससे मजदूरों और मालिकों के सम्बन्धों में अपेक्षाकृत सुधार हुआ। दूसरे शब्दों में विवाद कम हुए लेकिन समाप्त नहीं हुए। मालिकों ने यह अनुभव किया कि विचार परिषदों में मजदूर नेता अपनी बात से टस से मस होने को तैयार नहीं होते जबकि मजदूरों के प्रतिनिधियों ने यह महसूस किया कि उद्योगपति केवल दिखावा करते हैं, शर्तें उनकी वही होती हैं जो कि पहले थीं। गरज यह कि मजदूरों और मालिकों के प्रतिनिधियों

प्रबन्ध में मजदूरो की भागीदारी

की विचार परिषदें भी एक हद तक ही कारगर तथा कामयाब हो सकी। बुनियादी सवाल वही का वही बना रहा।

यह बुनियादी सवाल या शोधण को समाप्त करने, मुनाफाखोरी खर्च बरने तथा मजदूरो में प्रतिष्ठानों के प्रति लगाव पैदा करने का। यदि यह बुनियादी सवाल हल हो जाता है तो राष्ट्रीय उत्पादन में निरन्तर वृद्धि हो सकती है।

राष्ट्रीय उत्पादन को ही दृष्टि में रखकर सरकार ने प्रबन्ध में मजदूरो की भागीदारी की योजना बनाई है और इसीलिए केन्द्र ने राज्य सरकारों को लिखा है कि प्रबन्ध में मजदूरो की भागीदारी की योजना पर इस तरह अमल किया जाए कि राष्ट्रीय उत्पादन में वृद्धि हो।

प्रबन्ध में मजदूरो की भागीदारी की पद्धति युद्ध के बाद कुछ यूरोपीय देशों में शुरु हुई थी। इसका सबसे उम्दा प्रयोग यूगोस्लाविया में किया गया था। यूगोस्लाविया में तमाम फल कारखानों और उद्योगों के प्रबन्ध में मजदूरो को प्रतिनिधित्व दिया गया। इसका नतीजा यह हुआ कि मजदूरो में उद्योगों के प्रति लगाव पैदा हुआ और उन्होंने दिन दूने रात चौगुने धम धर यूगोस्लाविया को एक आत्मनिर्भर देश बना दिया। यूगोस्लाविया में इस सम्बन्ध में जो प्रयोग हुआ उससे और भी कुछ देश प्रभावित हुए।

यूगोस्लाविया की परिस्थितियाँ भारत से भिन्न जरूर हैं लेकिन जरूरत सभी देशों की लगभग एक जैसी होती है। भारत में केवल सरकारी उद्योग नहीं बल्कि गैर सरकारी उद्योग भी हैं। दूसरे शब्दों में भारत में प्रबन्ध में मजदूरो की भागीदारी को ज्यादा बड़े पैमाने पर कायम करना होगा। एक दूसरी समस्या यह भी है कि प्रबन्ध में हिस्सा लेने के लिए मजदूरो के पास पर्याप्त अनुभव और योग्यता होनी चाहिए अन्यथा प्रबन्ध में उनका प्रतिनिधित्व केवल प्रतीक रूप में बना रहेगा। इस समय स्थिति यह है कि पाँच सौ से अधिक मजदूरों वाले किसानों की संख्या भारत में काफी बड़ी है लेकिन उसी अनुपात में प्रबन्ध में भाग ले सकने में समर्थ मजदूर प्रतिनिधि उपलब्ध नहीं है। सरकार इस सम्बन्ध में सहायता जरूर करेगी, लेकिन अन्ततः मजदूर यूनियनों को ही अपने सदस्यों को ऐसी शिक्षा देनी होगी कि वे प्रबन्ध में अपनी भूमिका अदा कर सकें। वैसे भी यह कार्य मजदूर यूनियनों का ही होना चाहिए।

फिलहाल सरकार ने प्रबन्ध में मजदूरो की भागीदारी की जो योजना बनाई है उसके मुख्य मुद्दे ये हैं—

- (1) पाँच सौ से अधिक मजदूरों वाली औद्योगिक इकाइयों में प्रबन्ध परिषद् कायम की जाएगी।
- (2) प्रत्येक परिषद् में मजदूरो और मालिकों के बराबर-बराबर प्रतिनिधि होंगे।
- (3) मासिक मान्यता प्राप्त यूनियनों या मजदूरों की संस्था से यह फैसला करे कि कारखाने के विभिन्न विभागों में कितनी परिषदें कायम की जाएँ।

- (4) प्रत्येक परिषद् में कितने सदस्य हों इसका निर्णय मालिक मजदूरों के प्रतिनिधियों या यूनियन की सलाह से करेंगे, लेकिन किसी भी हालत में प्रतिनिधियों की संख्या बारह से अधिक नहीं होनी चाहिए।
- (5) परिषद् के समस्त निर्णय मतदान द्वारा नहीं बल्कि सहमति के जरिए होंगे।
- (6) परिषद् के प्रत्येक फैसले पर सम्बन्धित पार्टियाँ महीने भर के भीतर अमल करेंगी।
- (7) परिषद् की कार्यविधि दो वर्षों रहेगी।
- (8) परिषद् जब भी आवश्यक होगा अपनी बैठक बुलाएगी। वैसे कम से कम महीने में एक बार बैठक होनी ही चाहिए।
- (9) परिषद् का अध्यक्ष प्रबन्धको का ही एक प्रतिनिधि होगा। मजदूरों के प्रतिनिधि अपने बीच से एक उपाध्यक्ष चुनेंगे।

प्रबन्ध में मजदूरों की भागीदारी की जो योजना बनाई गई है उसमें यह कहा गया है कि विभिन्न प्रतिष्ठानों में जो परिषदें कायम की जाएंगी उसके कई उद्देश्य होंगे। मसलन उसका एक उद्देश्य यह होना चाहिए कि प्रबन्धों को प्रतिष्ठान के मासिक या कि वार्षिक उत्पादन लक्ष्य प्राप्त करने में मजदूर सहायता दें। दूसरा उद्देश्य यह बताया गया है कि परिषद् को प्रतिष्ठान की उत्पादन-क्षमता बढ़ाने की भूमिका प्रदा करनी चाहिए और क्रियुक्त तथा कार्य-दिनों की क्षति समाप्त करनी चाहिए। परिषद् को विभिन्न प्रतिष्ठानों तथा विभागों में मनमानी अनुपस्थित रहने की स्थिति का अध्ययन करना चाहिए और कुछ ठोस सुझाव देने चाहिए जिससे कि इस तरह की मनमानी समाप्त हो सके। परिषद् को उद्योगों में अनुशासन बनाए रखने में भी प्रबन्धको की सहायता करनी चाहिए। परिषद् को काम की परिस्थितियों की जांच करनी चाहिए अर्थात् यह देखना चाहिए कि कारखाने में हवा, पानी जैसी जरूरी चीजें किन हालात में हैं। परिषद् का एक काम यह भी होना चाहिए कि वह प्रतिष्ठान को मुचाह रूप से खसाने के लिए मजदूरों के स्वास्थ्य और कल्याण की देखभाल करे। इसके अलावा उत्पादकता तथा उत्पादन लक्ष्य के विषय में परिषद् को प्रबन्धको और मजदूरों के बीच एक सवाद कायम करना चाहिए।

योजना के अन्तर्गत सयुक्त परिषदों की स्थापना की एक रूपरेखा बनाई गई है। कहा गया है कि सयुक्त परिषद् के सदस्य केवल वही व्यक्ति हो सकते हैं जो कि सम्बन्धित उद्योग में काम कर रहे हों। परिषद् की कार्यविधि दो वर्षों रहेगी। उद्योग का मुख्य कार्यकारी सयुक्त परिषद् का अध्यक्ष रहेगा। परिषद् में मजदूरों के प्रतिनिधि अपना उपाध्यक्ष नामजद करेंगे। सयुक्त परिषद् अपने किसी एक सदस्य को परिषद् का सचिव नामजद करेगी। परिषद् की बैठक कम से कम तीन महीने में एक बार होगी। परिषद् के फैसले सहमति से होंगे, मतदान के जरिए नहीं। सयुक्त परिषद् के कार्यों में से एक कार्य यह होगा कि वह उद्योग में अधिक से अधिक उत्पादन, अनुशासन और कार्यक्षमता पैदा करे। उसका दूसरा कार्य होगा विभागीय

परिपद् पर निगाह रखना क्योंकि एक विभाग की कार्य पद्धति का दूसरे विभागों पर भी असर पड़ सकता है। उसके अन्य कार्य होंगे रचनात्मक सुझावों के लिए मजदूरों को पुरस्कार, कच्चे माल का अधिक से अधिक इस्तेमाल और सम्बन्धित इकाई में स्वास्थ्य और कल्याण की योजनाओं की देखरेख।

जैसा कि सरकार की ओर से स्पष्ट कर दिया गया है कि सरकारी क्षेत्रों में प्लान्ट स्तर पर मजदूरों की भागीदारी की योजना को लागू करने के लिए कोई नया कानून बनाने की आवश्यकता नहीं है। विभिन्न कारखानों के प्रबन्धकों या कि अध्यक्षों को जरूरी निर्देश दे दिए जाएंगे और वे इन्हीं निर्देशों के अनुसार प्रबन्ध परिपद् कायम करेंगे। इन निर्देशों में यह स्पष्ट कर दिया जाएगा कि प्रतिनिधित्व किस तरह और किन्हें दिया जाए। इसके अलावा इस सम्बन्ध में मजदूर यूनियनों की भूमिका भी स्पष्ट कर दी जाएगी।

प्रबन्ध में मजदूरों की भागीदारी की योजना उद्योग और श्रम की दुनियाँ में एक महत्वपूर्ण शुरुवात है। वह आधुनिक समाज-रचना की आवश्यकताओं के अनुरूप होने के अलावा भारत की परिस्थितियों के भी नजदीक है। पश्चिम के जिन देशों में मुनाफाखोरी का बोलबाला है वहाँ मेहनतकश आदमी स्वयं को उलझा हुआ अनुभव करता है। आधुनिक समाज की सबसे बड़ी विडम्बना ही हो गई है, स्वयं के अलगाव (एलिनिअशन)। इस अलगाव को समाप्त करने के लिए व्यक्ति में उसके काम के प्रति लगाव पैदा करना आवश्यक है। कारखानों में जहाँ कि आदमी मशीन की तरह काम करता है, यह अलगाव और भी जरूरी है। प्रबन्ध में मजदूरों की भागीदारी से अलगाव पूरी तरह समाप्त भले ही न हो, कम जरूर होगा।¹



प्रश्न 1 से 5 तक

- 1 Are unions monopolies? Answer with the aid of economic theory and the history of the trade union movement in the U S A and the U K (R U 1972)

क्या धर्म सघ एकाधिकारी होते हैं? आर्थिक सिद्धान्तों और ब्रिटेन और अमेरिका के सघ इतिहास के आधार पर उत्तर दीजिए।

- 2 "Trade unionism is the child of Industrial Revolution" Discuss this with reference to the growth of trade union movement in the U S A & U S S R (R U 1973)

"धर्म सघवाद औद्योगिक क्रान्ति का बच्चा है।" इस कथन की अमेरिका एवं रूस में धर्म सघ के विकास के सम्बन्ध में समझाइए।

- 3 Examine the main characteristics of Indian Industrial labour How do they influence industrial relations in India? (R U 1974)

भारतीय औद्योगिक श्रम की मुख्य विशेषताओं का परीक्षण कीजिए। भारत में औद्योगिक सम्बन्धों पर उनका क्या प्रभाव पड़ता है?

- 4 Is the term 'absenteeism' liable to more than one interpretation? Can we measure it? If so how? What are the trends associated with 'absenteeism' in India? Explain (R U 1972)

अनुपस्थिति से क्या कई अर्थ हो सकते हैं? क्या इसे नापा जा सकता है? अगर हो तो कैसे? भारत में अनुपस्थिति से सम्बन्धित क्या मुख्य प्रवृत्तियाँ रही हैं? इनका वर्णन कीजिए।

- 5 Analyse the problem of labour turn over from the points of view of the firm, the worker and the economy What explains the differences in rates of labour turn over in the public and private sectors? What policy should the govt. adopt on this subject? (R U 1972)

फर्म, श्रमिक और अर्थव्यवस्था की दृष्टि से श्रम प्रत्यावर्तन की क्या समस्याएँ हैं? सरकारी और निजी क्षेत्रों में प्रत्यावर्तन की दरों में क्यों भेद है? सरकार को इस विषय में क्या नीति निर्धारित करनी चाहिए?

- 6 What have been the principal causes of industrial unrest in public sector enterprises in India? What measures has the govt taken to ensure industrial peace in such enterprises? Illustrate your answer with recent examples (R U 1974)

भारत में सार्वजनिक क्षेत्र के संस्थानों में औद्योगिक अस्थिरता के क्या मुख्य कारण रहे हैं? इन संस्थानों में औद्योगिक शान्ति हेतु सरकार ने किन उपायों को अपनाया है? अपने उत्तर को हाल के उदाहरणों द्वारा स्पष्ट कीजिए।

- 7 What are the important issues associated with the question of trade union recognition in India? Please draw upon the relevant legislation, the code of discipline and the report of the National Commission on Labour in answer to this question (R U 1972)

श्रमिक सघों को मान्यता देने के सम्बन्ध में क्या महत्वपूर्ण समस्याएँ उठती हैं? भारतीय कानूनों, आचार संहिता और राष्ट्रीय श्रम आयोग के प्रतिवेदन के आधार पर उत्तर दीजिए।

- 8 Examine separately the ideologies and influence of the four central trade union organisation in India (R U 1973)

चार भारतीय केन्द्रीय श्रम संघों की विचारधाराओं तथा प्रभाव का अलग-अलग परीक्षण कीजिए।

- 9 How do you account for the slow growth of trade union movement in India? Does the organisation and working of trade unions in the U K and the U S A offer any guidance for accelerating the growth of trade unions in India? (R U 1974)

भारत में श्रम संघ आन्दोलन की धीमी प्रगति के क्या कारण हैं? भारत में श्रम संघों के विकास की गति तीव्र करने के लिए इंग्लैंड तथा अमेरिका के श्रम संघों के संगठन एवं कार्यप्रणाली से क्या साधें हमें मिलती हैं?

- 10 "Inadequate Funds have stood in the way of easy growth and development of trade union movement in India" Elucidate this statement, and discuss the sources of income of trade unions and the objects for which general funds of registered trade union can be spent (R U 1975)

‘अव्याप्त कोष भारत में श्रमिक आन्दोलन के सुगम विकास के बाध में बाधक है।

इस कथन की व्याख्या कीजिए। श्रमिक संघों की आय के स्रोतों का वर्णन कीजिए और यह भी बताइए कि किन उद्देश्यों के लिए रजिस्टर्ड श्रमिक संघ के सामान्य कोष व्यय किए जा सकते हैं।

- 11 There is vital importance of Trade Unions as an integral part of industrial structure of India" Comment and suggest measures to strength Trade Union movement in India (R U 1975)

“भारत की औद्योगिक संरचना के एक अविच्छिन्न भाग के रूप में श्रमिक संघों का आवश्यक महत्त्व है।

इस कथन की विवेचना कीजिए तथा भारत में श्रमिक संघ आन्दोलन को सुदृढ़ करने के लिए सुझाव दीजिए।

- 12 Write short notes on the following—

(a) Trade Unions in U S S R

(b) Employee's organisation in India

(c) Financial Problems of Indian Trade Unions (R U 1972)

निम्नलिखित पर संक्षिप्त लेख लिखिए—

(अ) रूस में श्रमिक संघ।

(ब) भारत में मजदूरों के संगठन।

(स) भारतीय संघ की वित्तीय समस्याएँ।

- 13 Explain the following—

Income and expenditure of Trade Unions in India (R U. 1973)

निम्न की समझाइए—

भारत में श्रम संघों का आय व्यय।

- 14 निम्न पर संक्षिप्त टिप्पणियाँ लिखिए—

(अ) श्रमिक अनुपस्थिति और श्रमिकावरोध।

(R U 1974)

(ब) भारत में मजदूरों के संगठन।

(R U 1974)

(स) अमेरिका में श्रम संघ आन्दोलन।

(R U. 1975)

अध्याय 6

- 15 Describe the important elements in a typical Collective Bargaining relationship. In what respects is collective bargaining different from price determination? (R U 1972)

एक सामूहिक सौदाकारी सम्बन्ध के मुख्य तत्त्व बताइए। सामूहिक सौदाकारी और मूल्य निर्धारण में क्या भेद है?

- 16 What is Collective Bargaining? Give its principles and discuss the measures taken in our country to encourage Collective Bargaining (R U 1973)

सामूहिक सौदाकारी कितने रहते हैं? इसके सिद्धांत बताइए और अपने देश में इसको प्रोत्साहित करने हेतु जो उपाय किए गए हैं उनका उल्लेख कीजिए।

- 17 What are the objects to the introduction of Collective Bargaining in Indian industry? What measures can be taken to encourage Collective Bargaining in India? (R U 1974)

भारतीय उद्योग में सामूहिक सौदेबाजी को प्रारम्भ करने में क्या कठिनाइयाँ आती हैं? भारत में सामूहिक सौदेबाजी को प्रोत्साहित करने के लिए किन उपायों को अपनाया जा सकता है?

- 18 Explain the idea of Collective Bargaining. What are the basic conditions for the success of Collective Bargaining and to what extent has Collective Bargaining developed in India (R U 1975)

सामूहिक सौदाकारी के विचार को समझाइए। सामूहिक सौदाकारी की सफलता की कौन कौनसी मुख्य शर्तें हैं तथा भारत में कहाँ तक सामूहिक सौदाकारी का विकास हुआ है?

अध्याय 7

- 19 Clarify the idea—

Role of Govt in Union Management Relations (R U 1973)

निम्न को समझाइए—

अथ सच प्रबन्ध सम्बन्धी में सरकार की भूमिका।

अध्याय 8

- 20 Discuss the main features of the industrial relations machinery of either U K or U S A and account for its success (R U 1973)

इंग्लैण्ड अथवा अमेरिका की औद्योगिक सम्बन्ध व्यवस्था की मुख्य विशेषताओं का उल्लेख कीजिए और उसकी सफलता के कारण बताइए।

- 21 उद्योग में समूह विचार विनिमय पर टिप्पणी लिखिए। (R U 1974)

- 22 Discuss the main features of the machinery for settlement of industrial disputes in the U S A (R U 1975)

अमेरिका में औद्योगिक झगड़ों के निपटारे की व्यवस्था की मुख्य विशेषताएँ बताइए।

अध्याय 9

- 23 "It is far better to get the parties to a dispute to settle it among themselves than to put forward a settlement for them and attempt by invoking public opinion or otherwise to give it force" (Royal Commission on Labour) In the light of this statement examine critically the conciliation machinery set up in India (R U. 1973)

QUESTION BANK

पक्षकारों के मुकाबल एक समाधान प्रस्तुत करने और फिर अन्यायना विनिश्चित कर उसे स्वीकृत करने की अपेक्षा यह बड़ी उत्तम होगा कि निवाद के पक्षकारों को स्वयं उसका समाधान करने दिया जाए। (शाहीराम बायोग)। इस रूपन 6 सन्दर्भ में भारत की मनमौती व्यवस्था का क्षतोचनात्मक परीक्षण कीजिए।

- 24 'Compulsory arbitration is utilized generally when the parties fail to arrive at a settlement' Discuss and Comment on the expediency of compulsory arbitration in the context of conditions prevailing in our country (R U 1973)

अनिवार्य पबनिषय का साधारणतया तभी प्रयोग दिया जाता है जब दोनों पक्ष किसी निषय पर पहुँचने में असफल हो जाते हैं। इसे समझाइए और अपने देश की वर्तमान दशाओं में अनिवार्य पबनिषय की वाञ्छनीयता पर प्रकाश डालिए ?

- 25 Examine the role of Mediation, Arbitration and Conciliation in the settlement of industrial disputes Which of the above methods do you prefer and why? Discuss with reference to Indian conditions (R U 1974)

औद्योगिक विवादों की निवटाने हेतु मध्यस्थता, पबनिषय तथा 'समझौता' की भूमिका बताइए। इन तीनों विधियों में से आप किसे प्रस्तुत करते हैं और क्यों ? भारतीय दशाओं की दृष्टि में रखते हुए विवेचन कीजिए।

- 26 Give a critical evaluation of machinery for the settlement of industrial disputes in India How does it compare with the machinery for promoting industrial peace in the U K ? (R U 1974)

भारत में औद्योगिक विवादों की निवटाने की व्यवस्था का आलोचनात्मक मूल्यांकन कीजिए। इसपर से औद्योगिक शान्ति को प्रोत्साहित करने वाली व्यवस्था से इसकी तुलना कीजिए।

- 27 Discuss the importance of works committees in preventing industrial disputes How far have these committees been successful in promoting good industrial relations between the employees and the workmen ? (R U 1975)

औद्योगिक भगड़ों की रोकथाम में कितने कमेटियाँ कहीं तक सेवायोग्य हैं और कमिटी के मध्य भण्ड सम्बन्ध स्थापित करने में सफल हुई हैं ?

- 28 'Compulsory adjudication prevents the growth of sound industrial relations'

Do you agree with this statement ? Discuss whether you would like to advocate voluntary arbitration as an alternative to compulsory adjudication as a method of settlement of industrial disputes in India (R U 1975)

'अनिवार्य पबनिषय मध्य औद्योगिक सम्बन्धों के विकास को रोकता है।' क्या आप इस रूपन में सहमत हैं ? क्या आप भारत में औद्योगिक सम्बन्धों के निवटारे की विधि के रूप में अनिवार्य पबनिषय के विकल्प में ऐच्छिक पबनिर्णय प्रणाली के इस में एक प्रस्तुत करना प्रस्तुत करें ?

अध्याय 10

- 29 Is the term 'Workers' Participation in Management' unambiguous in meaning ? What do you understand by it ? Do you think it has a better chance of success in the public sector than in private industrial organisation ? (R U 1972)

क्या प्रबंधकाय में यमिकों की भागीदारी का अर्थ स्पष्ट है ? आप इससे क्या समझते हैं ? क्या आपकी राय में एसी भागीदारी की निजी क्षमता की अपेक्षा सांघिक क्षमता में सहायता की अधिक सम्भावना है ?

30 Explain the following—

Joint Management Councils and their working in Indian industries (R U 1973)

निम्न की समझाइय—

संयुक्त प्रबंध परिषद और भारतीय उद्योगों में उनकी कार्य-प्रणाली ।

31 "The right of the workers to participate in managerial decisions can no longer be resisted" Do you agree? (R U 1974)

* प्रबंध सम्बन्धी विषयों में यमिकों द्वारा भाग लेने के अधिकार को अब अधिक समय तक टाला नहीं जा सकता । क्या आप इस कथन से सहमत हैं ?

32 Examine the progress of Joint Management Councils in India and their future prospects (R U 1975)

भारत में संयुक्त प्रबंध परिषदों की प्रगति तथा उनके भविष्य का परीक्षण कीजिए ।

अध्याय 11

33 In what ways has the I L O influenced the course of labour legislation in India? Give a connected account. In this connection briefly describe the mechanisms and procedure the I L O has developed for influencing labour policy of member countries (R U 1972)

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संघ ने भारतीय श्रम कानूनों पर किस प्रकार प्रभाव डाला है ? एक प्रसंगिक बणन कीजिए । इस सम्बन्ध में यह बताइए कि I L O ने सदस्य देशों की श्रम नीति पर प्रभाव डालने के लिए क्या रीतियाँ और विधियाँ बनाई हैं ।

34 To what extent has International Labour Organisation influenced the course of labour legislation in India? How have workers benefited from the same? (R U 1974)

भारत में श्रम अधिकारियों की दृष्टि से अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संघ द्वारा कहाँ तक प्रभावित हुई है ? श्रमिक उससे किस प्रकार लाभान्वित हुए हैं ?

35 How has India benefited from its membership of the International Labour Organisation? Discuss fully (R U 1975)

अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संघ की सदस्यता से भारत किस प्रकार लाभान्वित हुआ है ? पूर्णतया उल्लेख कीजिए ।

अध्याय 12

36 Give a critical evaluation of the machinery for the settlement of Industrial disputes in Rajasthan (R U 1973)

राजस्थान में औद्योगिक विवादों के निपटारे के लिए जो व्यवस्था है उसका आलोचनात्मक मूल्यांकन कीजिए ।

37 Write an essay on 'Industrial Disputes in Rajasthan during 1961-71' (R U 1974)

'राजस्थान में औद्योगिक विवाद (1961-71)' विषय पर एक निबंध लिखिए ।

38 Write a short note on the following—
Machinery for settlement of industrial disputes in Rajasthan (R U 1975)

निम्नलिखित पर टिप्पणी लिखिए—

राजस्थान में औद्योगिक संघर्ष के हल करने की व्यवस्था ।

Appendix F

BOOK BANK

1	<i>Agarwal A N (Ed)</i>	Indian Labour Problems
2	<i>Agnihotri, V</i>	Industrial Relations in India
3	<i>Bhagwati T N</i>	Economics of Labour and Social Welfare
4	<i>Bloom & Northrup</i>	Economics of Labour Relations
5	<i>Carier A M</i> <i>Dobb M</i>	Theory of Wages and Employment Wages
6	<i>Flippo E B</i>	Principles of Personnel Management
7	<i>Ford P</i>	Economics of Collective Bargaining
8	<i>Gadgil D R</i>	Regulation of Wages and Other Problems of Industrial Labour in India
9	<i>Giri V V</i>	Labour Problems in Indian Industry
10	<i>IIPM (Compiled)</i>	Personnel Management in India
11	<i>Johri C K (Ed)</i>	Issue in Indian Labour Policy
12	<i>Karnik, V B</i>	Indian Trade Unions—A Survey
13	<i>Kumar C B</i>	Development of Industrial Relations in India
14	<i>Lester</i>	Economics of Labour
15	<i>Mary</i>	Collective Bargaining
16	<i>Mehta V D &</i> <i>Maheshwari P D</i>	Public Undertakings & Labour in India
17	<i>Mukerjee R K</i>	The Indian Working Class
18	<i>Mishra A S</i>	Trade Union Movement in India
19	<i>Myers Charles A</i>	Industrial Relations in India
20	<i>Naba Gopal Das</i>	Unemployment Full Employment and India
21	<i>Nigam S B L</i>	State Regulation of Minimum Wages
22	<i>Phelps O W</i>	Introduction to Labour Economics
23	<i>Rao K V</i>	Labour Management Relations—New Perspectives & Prospects
24	<i>Roberts B C</i>	Trade Unionism in a Free Society
25	<i>Roy S A</i>	Management in India—New Prospects
26	<i>Saxena R C</i>	Labour Problems & Social Welfare
27	<i>Saxena S C</i>	Labour Problems & Social Security

- 28 *Shrivastava G L* Collective Bargaining and Labour.
Management Relations in India
 - 29 *Singh, R R* Labour Economics
 - 30 *Singh V B (Ed)* Industrial Labour in India
 - 31 *Subramanian, K N* Labour Management Relations in
India
 - 32 *Tilak, U R K* A Survey of Labour in India
 - 33 " " Manpower Shortages & Surpluses
 - 34 *Vaid K N* State & Labour in India
 - 35 " " Labour Management Relations in
India
 - 36 " " Trade Unionism in a Developing
Economy
 - 37 *Report of the Royal Commission on Labour 1931*
 - 38 *Report of the Bombay Textile Labour Enquiry Committee,
1940*
 - 39 *Report of the Labour Investigation Committee, 1946*
 - 40 *Report of the National Commission on Labour, 1969*
 - 41 *India, 1975*
 - 42 *Economic Times, May 28 1975 Article on Professionalising
T U Leaders' by S Mookerjee*
 - 43 *Economic Times, July 2 & 3, 1975*
 - 44 *B R Patil Article on 'Economics of Strikes & Lockouts*
 - 45 *श्रम विभाग की प्रमुख गतिविधियाँ (1974 75)*
 - 46 *श्रम आयुक्त कार्यालय राजस्थान जयपुर, फरवरी, 1975*
-